

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitajakoulutus

2022

Veera Järvelä, Katri Kemppainen, Katja Kyytsönen ja Sara Leino

# KYSELYLOMAKKEEN KEHITTÄMINEN SAIRAAHOITAJILLE PEREHDYTTÄMISESTÄ

– Tietojen ja taitojen kartoittaminen  
vastavalmistuneen perehdyttämiseen



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitajakoulutus

2022 | 70 sivua

Veera Järvelä, Katri Kemppainen, Katja Kyytsönen ja Sara Leino

## Kyselylomakkeen kehittäminen sairaanhoitajille perehdytyksestä

- tietojen ja taitojen kartoittaminen vastavalmistuneen perehdyttämiseen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa perehdytyksessä tarvittavia tietoja ja taitoja kirjallisuuskatsaukseen (n=24) perustuen ja laatia sen perusteella kyselylomake perehdyttävälle sairaanhoitajille. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää hyvää ja yhtenäistä perehdytystä. Lisäksi tavoitteena on auttaa vahvistamaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön sitoutumista ja tämän avulla mahdollisesti lisätä potilasturvallisuutta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSSHP).

Opinnäytetyön tuloksena syntyi Webropol-kyselylomake, jota toimeksiantaja voi hyödyntää sairaanhoitajien perehdytystä koskevien tietojen ja taitojen kartoittamisessa. Kysely pilotoitiin valmistumisen kynnyksellä olevalla ryhmällä sairaanhoitajaopiskelijoita (n=9), jotta voitiin testata pääasiassa kyselyyn vastaamiseen kulunutta aikaa sekä kysymysten selkeyttä. Kysely toimi pilotoinnissa hyvin. Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat vastausajaksi alle 10 minuuttia. Viimeisteltyn kyselylomakkeeseen valikoitui 29 kysymystä, jotka kaikki perustuivat lähdetietoon.

Asiasanat:

Perehdyttäminen, vastavalmistunut, sairaanhoitaja, kysely

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in nursing

2022 | 70 pages

Veera Järvelä, Katri Kemppainen, Katja Kyytsönen and Sara Leino

## Developing a questionnaire about new employee orientation for nurses

- sorting out the knowledge and the skills to orientate recently graduated nurses

The purpose of this thesis was to sort out the knowledge and the skills that nurses require to orientate recently graduated nurses. First, a literature review (n=24) was made, and a questionnaire was developed based on that. The goal of the thesis was to promote good and consistent employee orientation for nurses. Another goal of the thesis was to increase the commitment for their workplace by recently graduated nurses and possibly improve safety of the patients. The thesis was ordered by The Hospital District of Southwest Finland.

After the literature review, the questionnaire was done with a survey and a reporting tool 'Webropol'. The Hospital District of Southwest Finland can use the questionnaire to examine the knowledge and the skills that nurses require to orientate recently graduated nurses. To test the questionnaire, it was sent to a group of nursing students (n=9) as a pilot study. The purpose of the pilot study was to test that the questionnaire is understandable, and how long it takes to answer. The pilot study went well and almost the whole pilot group reported it taking less than ten minutes to answer. The final questionnaire included 29 evidence-based questions.

Keywords:

Orientation, recent graduates, nurse, questionnaire

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Sairaanhoidajan tiedot ja taidot perehdyttämisessä</b>	<b>7</b>
<b>3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja ohjaavat kysymykset</b>	<b>10</b>
<b>4 Opinnäytetyön toteuttamismenetelmä</b>	<b>11</b>
<b>5 Opinnäytetyön tulokset</b>	<b>15</b>
5.1 Sairaanhoidajan tarvitsemat taidot perehdytykseen ja vastavalmistuneen tukemiseen	15
5.2 Sairaanhoidajan tarvitsemat tiedot perehdytykseen ja vastavalmistuneen tukemiseen	17
5.3 Perehdyttämisen haasteet	19
5.4 Onnistunut perehdytys	20
5.5 Kyselylomakkeen kehittäminen	23
5.6 Kyselylomakkeen pilotoinnin tulokset	35
<b>6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus</b>	<b>37</b>
<b>7 Pohdinta</b>	<b>39</b>
<b>Lähteet</b>	<b>43</b>

## Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyöhön valittujen julkaisujen hakusanat ja valitut julkaisut

Liite 2. Pilottikyselyn saatekirje

Liite 3. Pilottikyselyn kyselylomake

Liite 4. Viimeistelty kyselylomake

## Taulukot

Taulukko 1. Luettelo opinnäytetyössä käytetyistä julkaisuista.

13

# 1 Johdanto

Suomessa väestörakenne on jo pitkään ollut sellainen, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa voimakkaasti (Findikaattori n.d.). Useiden ennusteiden mukaan noin 170 000 kuntatyöntekijää on jäämässä eläkkeelle kymmenen vuoden sisällä. Heistä suuri osa työskentelee hoiva-alalla. (Sohlman 2020; Keva 2020.) Tämän vuoksi olisi hyvin tärkeää tukea hoitoalan työntekijöiden alalla pysymistä. Hyvä ja laadukas perehdyttäminen on yksi keino lisätä uudessa työpaikassa aloittavan henkilön sitoutumista työpaikkaan. Tätä kautta saadaan tehokasta yhteistyötä yrityksen ja työntekijän välille sekä annetaan työntekijälle tietoa työpaikan toimintatavoista ja kulttuurista (Kjelin & Kuusisto 2003, 15).

Työturvallisuuslaissa (2002/738) sanotaan, että työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijä tekemäänsä työhön. Velvollisuus perehdyttämisestä koskee työn lisäksi myös työolosuhteita, turvallisia työtapoja ja työssä käytettävien välineiden oikeanlaista ja turvallista käyttöä. Kaikilla työntekijöillä on oikeus saada järjestelmällistä perehdytystä työsopimuksen kestosta riippumatta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työuraansa aloittavat työntekijät on erityisen tärkeää perehdyttää (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Lähiaikoina valmistuvat tai valmistuneet sairaanhoitajat myös saattavat aloittaa työuransa vähäisemmällä kliinisellä kokemuksella COVID-19-pandemian vuoksi (Robinson 2022). Sairaanhoitajaliiton tekemän kyselyn mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista on tuonut myös esille, että koronapandemia on lisännyt työstressin määrää ja jopa useampi kuin kaksi kolmesta hoitajasta pohtii työpaikan vaihtamista (Agge 2022). Perehdytys, koulutus sekä kollegoiden ja organisaation tuki on tärkeää sairaanhoitajien työssä pysymisen kannalta (Hong & Yoon 2021).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa perehdytyksessä tarvittavia tietoja ja taitoja kirjallisuuskatsaukseen perustuen ja laatia sen perusteella kyselylomake perehdyttävälle sairaanhoitajille. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää hyvää ja yhtenäistä perehdytystä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSSHP).

## 2 Sairaanhoidajan tiedot ja taidot perehdyttämisessä

Perehdyttäminen on laaja-alainen käsite. Perehdyttämisellä voidaan esimerkiksi tarkoittaa niitä toimia, joiden avulla uusi sairaanhoitaja oppii tuntemaan työpaikan, sen tavat ja henkilökuntaa sekä mitä odotuksia työhön liittyy (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Tehy n.d.). Tässä opinnäytetyössä perehdyttämisellä tarkoitetaan edellä mainittuja toimia sekä tavoitteita. Työturvallisuuslaki (2002/738) edellyttää työnantajalta riittävän opetuksen ja ohjauksen antamista työntekijälle sekä sitä, että työntekijä on tietoinen työpaikan erilaisista vaara- ja haittatekijöistä.

Perehdyttäjä on vastavalmistuneen sairaanhoitajan portti työelämään sekä uuteen työyhteisöön. Työpaikalle saapuessa osastonhoitaja on usein aloittavan sairaanhoitajan ensimmäinen perehdyttäjä. Hän osaa kertoa perehdytettävälle, mitä häneltä työssä tullaan vaatimaan sekä millaisia odotuksia häntä kohtaan asetetaan. Hän ohjaa usein työn aloittamisen käytännön asioissa, kuten työnkuvan selkiyttämisessä. Kun itse työtehtäviä ja toimenkuvaa aletaan käytännössä toteuttamaan, on perehdyttäjäksi hyvä valita henkilö, joka sopii tilanteeseen parhaiten. (Joki 2018, 114.)

Perehdyttäjän tulee siis pystyä jakamaan ja siirtämään tietoa perehdytettävälle erilaisilla keinoilla. Erilaisia perehdytyksessä käytettyjä tapoja ovat esimerkiksi havainnointi, havainnollistaminen sekä palautteenanto. (Alves ym. 2020.)

Perehdytysstrategioiden opettelu voi olla alkuun haastavaa, mutta käytännön kokemukset perehdytyksestä auttavat kehittämään sairaanhoitajaa perehdyttäjänä (Powers ym. 2020). Hyvän koulutuksen saanut ja pedagogisilta taidoiltaan harjaantunut (Hardie ym. 2021) sekä motivoitunut perehdyttäjä kohentaa toiminnallaan uuden työntekijän viihtyvyyttä uudessa työpaikassa. Näin hän myös kykenee tukemaan uuden hoitajan sosialisoitumista uuteen työyhteisöön (Jeong ym. 2021). Perehdyttäjien tulee saada tarvittaessa tukea uuden työntekijän perehdytykseen kollegoiltaan, sekä esimieheltä. Myös perehdyttäjän hyvät kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot tukevat onnistunutta perehdytystä. (Hansen 2021, 2, 7).

Sairaanhoidajan osaamista voidaan arvioida kompetenssilla, eli ammatillisella pätevyydellä. Sillä kuvataan siis myös kykyä suoriutua annetusta tehtävästä ja tavasta soveltaa jo opittuja tietoja sekä taitoja. Sairaanhoidajan osaamista voidaan arvioida myös esimerkiksi viisiportaista asteikkoa hyödyntäen osaamisen mittaamisessa, jossa ensimmäisen tason osaaja määritellään noviisiksi ja viidennen tason osaaja asiantuntijaksi, joka usein sopii hyvin kokemukseltaan perehdyttäjäksi (Benner 1989). Hoitotyön ydinosaamisen tekeminen selkeäksi jo sairaanhoitajien opiskeluvaiheessa helpottaa perehdyttämistä työhön, sillä tällöin uuden työn aloittajalla on selkeä käsitys jo niin sanotusta vähimmäisosaamisesta. (Fukada 2018.) Riittävän ammatillisen pätevyyden avulla voidaan lisätä potilasturvallisuutta ja hoitotyön laadukkuutta (Manojkumar ym. 2022).

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kompetenssi on ymmärrettävästi matalampi, kuin jo pitkään alalla työskennelleiden hoitajien. Vastavalmistuneilla hoitajilla kompetenssi on matalinta kommunikoinnissa, kriittisessä ajattelussa, ammatillisuudessa sekä teknisissä taidoissa. Hoitajien puutteellinen kompetenssi voi lisätä muun muassa ahdistusta, työstressiä sekä nostaa riskiä loppuun palamiselle ja alalta pois hakeutumiselle. Perehdyttäjällä on tärkeä rooli vastavalmistuneen sairaanhoidajan kompetenssin kehittymisessä ja sen tukemisessa, mutta myös työpaikan tarjoama perehdytys voi lisätä vastavalmistuneen osaamista työpaikalla. Kannustamalla ja palautetta antamalla perehdyttäjä tukee vastavalmistunutta sairaanhoitajaa uudessa työpaikassaan ja täten voi lieventää vastavalmistuneen siirtymävaiheen järkytystä (engl. "transition shock") ja hämmennystä tämän siirtyessä opiskelijasta ammattilaiseksi työelämään. Hoitotyön kehittyessä entisestään, on kiinnitettävä yhä tarkemmin huomiota turvallisiin ja tehokkaisiin hoitotyön käytäntöihin. Tällöin hoitajilta edellytetään myös riittävän korkeaa ammatillista pätevyyttä. (Chen ym. 2021, 2.)

Lähiaikoina valmistuvat ja valmistuneet sairaanhoitajat ovat suorittaneet suuren osan opinnoistaan pandemian vallitessa. Koronapandemia on tuottanut merkittäviä, sekä suoria että epäsuoria, haasteita sairaanhoitajien koulutukseen ja opiskeluun. Pandemia veti sairaanhoitajaopiskelijat nopeasti koululuokista



etäopetukseen, jonka onnistunut toteutuminen vaatii opiskelijalta esimerkiksi paljon itsekuria. Harjoitteluiden suorittaminen on myös mahdollisesti tuottanut opiskelijoille haasteita. Kuitenkin valmistumisen jälkeen heitä perehdyttävä sairaanhoitaja luottaa siihen, että vastavalmistunut sairaanhoitaja on valmistunut läpäisten asetetut valmistuskriteerit ja niiden toteutumista ovat arvioineet akateemiset ammattilaiset. (O’Keefe & Auffermann 2022; Robinson 2022.)

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. VSSHP järjestää yhteisperehdytystilaisuuksia uusille työntekijöille, sijaisille ja opiskelijoille (VSSHP 2022). Yhteisperehdytyksessä kerrotaan esimerkiksi VSSHP:stä organisaationa, sen strategiasta, missiosta, visiosta ja arvoista. Nykyinen strategiakausi on suunniteltu olevan vuodet 2021-2022, mutta sote-uudistuksen pysähtyessä kautta jatketaan vuoteen 2025. Nykyisenä strategiana on ”Parannamme joka päivä – yhdessä”. Visiona on olla arvostetuin ja modernein sairaanhoitopiiri Suomessa. Missiona on tuottaa terveydenhuollon palveluja ja tutkimusta, jotka ovat kansainvälisesti korkealaatuisia. VSSHP:n arvoja ovat asiakaslähtöisyys, yhdenvertaisuus, hyvinvoiva henkilöstö, uudistuva toiminta ja kestävä kehitys. (Lehtikunnas n.d.) Lisäksi perehdytetään potilaan arvostavaan kohtaamiseen ja pohditaan eettisiä kysymyksiä. Uudelle työntekijälle annetaan tietoa esimerkiksi potilasasiamiehen työstä ja velvollisuuksista. (Sykkö 2021.) Perehdytystä saa myös hoitotyön toimista näyttöön perustuen, kuten yhtenäisestä kirjaamisen mallista (Paavilainen ym. 2022) sekä potilasturvallisuudesta ja sen edistämisestä ja merkityksestä (Pekonen 2022). Yhteisperehdytyksen jälkeen perehdytystä jatketaan omissa yksiköissä.

### **3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja ohjaavat kysymykset**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa perehdytyksessä tarvittavia tietoja ja taitoja kirjallisuuskatsaukseen perustuen ja laatia sen perusteella kyselylomake perehdyttävälle sairaanhoitajille. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää hyvää ja yhtenäistä perehdytystä. Lisäksi tavoitteena on vahvistaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön sitoutumista ja tätä kautta mahdollisesti lisätä potilasturvallisuutta.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset:

1. Mitä taitoja sairaanhoitaja tarvitsee perehdyttääkseen ja tukeakseen vastavalmistunutta?
2. Mitä tietoja sairaanhoitaja tarvitsee perehdyttääkseen ja tukeakseen vastavalmistunutta?
3. Mitä haasteita perehdyttämisessä voi ilmaantua?
4. Mitkä tekijät edistävät onnistunutta perehdytystä?
5. Millainen kyselylomake saadaan tuotettua sairaanhoitajille kirjallisuuskatsaukseen perustuen?
6. Miten kyselylomake toimi pilotoinnissa?

## 4 Opinnäytetyön toteuttamismenetelmä

Kirjallisuuskatsauksessa tarkoituksena on kehittää jo olemassa olevaa tietoa, tuoda sitä yhteen ja arvioida sitä (Kallio 2006). Kirjallisuuskatsaukset voidaan luokitella kuvaileviin ja systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin sekä meta-analyyseiin. Kuvailevat kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa edelleen narratiivisiin ja integroiviin kirjallisuuskatsauksiin. Narratiiviset kirjallisuuskatsaukset voidaan vielä jakaa edelleen kolmeen tyyppiin, jotka ovat toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa aihetta pystytään tarkastelemaan monipuolisesti ja laajasti. (Salminen 2011, 6-7.) Opinnäytetyö toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Tällä tarkoitetaan juuri aiemmin mainittua yleiskatsausta. Tämän kirjallisuuskatsaustyyppin tarkoituksena on tiivistää julkaisuja, joita on jo aiemmin tehty (Salminen 2011, 6-7). Teoriatiedon hakemisessa sovellettiin kuitenkin systemaattisen tiedonhaun piirteitä. Systemaattinen tiedonhakumenetelmä on nimensä mukaisesti järjestelmällistä, tarkkaa ja toistettavissa olevaa (Helsingin Yliopiston Kirjasto n.d.).

Käytetty aineisto kerättiin käyttämällä tietokantoja Cinahl, Pubmed, Medline, Google Scholar ja Medic. Lisäksi hyödynnettiin manuaalista tiedonhakua, Turun ammattikorkeakoulun tarjoamaa tietokantaa Finnaa sekä kirjastosta lainattuja kirjoja. Hakuja tehtiin sekä suomeksi että englanniksi. Hakusanoiksi valikoitui perehdytys, perehdyttäminen (perception, orientation), sairaanhoitaja (nurse), kompetenssi (competence, competency), perehdyttävä (preceptor, mentor), perehdytettävä (precept), vastavalmistunut (new graduate, graduate, novice, postgraduate), harjoittelujakso (residency), harjoittelu (training), kysely (questionnaire, survey, instrument, scale), taito (ability), tieto (skill, knowledge), haaste (challenge) ja onnistunut (successful).

Manuaalisella tiedonhaulla haettiin julkaisu Turun ammattikorkeakoulun sisäisestä tietokannasta Finnasta. Hakusanoina käytettiin "onnistunut" AND "perehdytys". Julkaisuja tuli vain yksi ja se sopi sisällöltä sekä julkaisuvuoden puolesta opinnäytetyön lähteeksi, joten se valittiin. Valittu julkaisu oli

Henkilöstöasiantuntijan käsikirja, jonka on kirjoittanut Maritta Joki. Manuaalisella tiedonhaulla on haettu myös artikkeli, jota ei löytynyt käytetyistä tietokannoista ilmaiseksi, vaan tiedosto haettiin manuaalisesti internetistä. Julkaisussa kerrottiin opinnäytetyölle keskeisestä MCCM-mittarin hyödyntämisestä. Tämä julkaisu on "Development and assessment of the validity and reliability of a scale for measuring the mentoring competencies of Japanese clinical midwives: An exploratory quantitative research study", jonka ovat kirjoittaneet Yuri Hishinuma, Shigeko Horiuchi ja Haruo Yanai. Manuaalisella haulla löydettiin kolme tutkimusta muiden tutkimusten lähteistä. Jane Lee-Hshie, Antony O'Brien, Chieh-Yo Liu, Su-Fen Cheng, Yea-Wen Lee ja Yu-Hsiuh Kao ovat kirjoittaneet tutkimuksen "The development and validation of the Clinical Teaching behavior Inventory (CTBI-23): Nurse preceptors' and new graduate nurses' perceptions of precepting", jossa luotiin haastattelujen perusteella mittari, jota voidaan käyttää perehdytysohjelmien kehittämiseen. Ohjelmassa otettaisiin huomioon perehdyttäjän heikkoudet ja vahvuudet. Toiseksi valikoituneen tutkimuksen, "Knowledge and attitude towards nursing clinical preceptorship among Ethiopian nurse educators: An institution-based cross-sectional study", ovat tehneet Andreas Teferra ja Daniel Mengistu. Kyseisessä tutkimuksessa arvioitiin perehdyttäjien tietoja ja asenteita perehdyttäjää kohtaan. Kolmannessa tutkimuksessa tarkastellaan erilaisia reflektiotaitoja, joita käytetään sairaanhoitajien opetuksessa kliinisessä ympäristössä. Tutkimuksen, "Reflection as a learning strategy for the training of nurses in clinical practice setting: a scoping review", ovat kirjoittaneet Linda Schumann Scheel, Jens Bydam ja Micah DJ. Peters.

Alle on liitetty luettelo lähteistä (taulukko 1), jotka on löydetty Cinahlista, Pubmedista, Medlinesta, Google Scholarista sekä Medicista. Tarkemmat taulukot opinnäytetyössä käytetyistä julkaisuista löytyvät opinnäytetyön lopussa liitteistä (liite 1).

## Taulukko 1. Luettelo opinnäytetyössä käytetyistä julkaisuista.

Aggar, C.; Bloomfield, J.; Thomas, TH. & Gordon, CJ. 2017. Australia's first transition to professional practice in primary care program for graduate registered nurses: a pilot study. <i>BMC Nursing</i> . Vol. 16, No 14, 1–11.
Aparício, C. & Nicholson J. 2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses? <i>British Journal of Nursing</i> . Vol. 29, No 20, 1192-1197.
Araújo J.; Vendruscolo, C.; Adamy, E.; Zanatta, L.; de Lima Trindade, L. & Khalaf, D. 2021. Strategies for changing the nursing preceptorship activity in Primary Health Care. <i>Revista Brasileira de Enfermagem</i> . Vol. 74, No 6, 1–8.
Barret, R. 2020. Changing preceptorship to achieve better quality training and less attrition in newly qualified nurses. <i>British Journal of Nursing</i> . Vol. 29, No 12, 706-709.
Cao, X.; Li, J. & Gong, S. 2021. The relationships of both transition shock, empathy, resilience and coping strategies with professional quality of life in newly graduated nurses. <i>BMC Nursing</i> . Vol. 20, No 1, 1–8.
Chao, L-F.; Guo S-E.; Xiao, X.; Luo, Y-Y. & Wang, J. 2021. A Profile of Novice and Senior Nurses' Communication Patterns during the Transition to Practise Period: An Application of Roter Interaction Analysis. <i>Int J Environ Res Public Health</i> . Vol 18, No 20, 1-11.
Chen, F., Liu, Y. & Wang, X. 2021. Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study. <i>Nurse Education Today</i> . Vol 102, No 247, Article 104891, 1-7.
Dirks, J. 2021. Alternative Approaches to Mentoring. <i>Critical Care Nurse</i> , Vol. 41, No 1, 9–16.
Eungyung, K. & Eunha, C. 2022. Effect of Preceptors' Teaching Behavior on New Graduate Nurses' Intention to Stay: The Mediating Effect of Resilience and Organizational Socialization. <i>Journal of Korean Academy of Nursing Administration</i> . Vol. 28, No 1, 57–66.
Giroto, L.; Enns S.; de Oliveira M.; Mayer F., Perotta B.; Santos I. & Tempki P. 2019. Preceptors' perception of their role as educators and professionals in a health system. <i>BMC Medical Education</i> . Vol. 19, No 203.
Hansen, W. 2021. The perceptions of newly qualified nurses on the guidance by preceptors towards becoming experts in nursing. <i>Curatoris</i> . Vol. 44, No 1, 1–9.
Hardie, P.; Darley, A.; Redmond, C.; Lafferty, A. & Jarvis, S. 2021. Interpersonal and communication skills development in nursing preceptorship education and training programmes: a scoping review protocol [version 2; peer review: 3 approved]. <i>HRB Open Research</i> . Vol 4, No 9, 1-16.
Hishinuma, Y.; Horiuchi, S. & Yanai, H. 2016. Development and assessment of the validity and reliability of a scale for measuring the mentoring competencies of Japanese clinical midwives: An exploratory quantitative research study. <i>Nurse Education Today</i> . Vol 41, 60-66.
Jarnulf, A.; Skytt, B.; Mårtensson, G. & Engström, M. 2019. District nurses experiences of precepting district nurse students at the postgraduate level. <i>Nurse Education in Practice</i> . Vol 37, 75-80.
Jeong, H.W.; Ju, D.; Choi, M. L. & Suhyun, K. 2021. Development and Evaluation of a Preceptor Education Program Based on the One-Minute Preceptor Model: Participatory Action Research. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> . Vol. 18, No 21, Article 11376.
Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kaupakkamari.
L'Ecuyer, K. 2019. Perceptions of nurse preceptors of students and new graduates with learning difficulties and their willingness to precept them in clinical practice (part 2). <i>Nurse education in practice</i> . Vol. 34, 210-217.
Lee-Hsieh, J.; O'Brien, A.; Liu, C-Y.; Cheng, S-F.; Lee, Y-W. & Kao, Y-H. 2016. The development and validation of the Clinical Teaching Behavior Inventory (CTBI-23): Nurse preceptors' and new graduate nurses' perceptions of precepting. <i>Nurse Education Today</i> . Vol. 38, 107–114.
Maryniak, K. 2017. Enhancing the New Nurse Experience: Creation of a New Employee Training Unit. <i>Nursing Economics</i> . Vol. 35, No 6, 322–326.
Paczek, RS. & Alexandre, EM. 2019. Preceptory in nursing in a public health service. <i>Journal of nursing UFPE on line</i> . Vol. 13.
Perron, T.; Gascoyne, M.; Kallakavumkal, T.; Kelly, M. & Demagistris, N. 2020. Effectiveness of Nurse Residency Programs. <i>Journal of Nursing Practice Applications &amp; Reviews of Research</i> . Vol. 10, No 1, 48–52.
Scheel L.; Bydam, J. & Peters M. 2021. Reflection as a learning strategy for the training of nurses in clinical practice setting: a scoping review. <i>JBI Evidence Synthesis</i> . Vol. 19, No 12, 3268-3300.
Teferra AA. & Mengistu D. 2017. Knowledge and attitude towards nursing clinical preceptorship among Ethiopian nurse educators: an institution-based cross-sectional study. <i>International Journal of Africa Nursing Sciences</i> . Vol. 7, 82-88.
Voutilainen, N.; Haapa, T & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidtajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. <i>Tutkiva Hoitotyö</i> . Vol 17, No 4, 3-13.

Kyselylomake on luotu opinnäytetyöhön kirjallisuuskatsauksen perusteella. Kyselytutkimuksen avulla pystytään keräämään laaja aineisto tutkittavasta aiheesta, sillä kyselylomake on helposti lähetettävissä suurelle joukolle ihmisiä ja kysymyksiä voi olla laajalti. Kyselylomakkeen tulisi olla helposti täytettävän näköinen, kun vastaaja avaa sen. Vastausaika ei saisi olla yli 15-20 minuuttia,

Turun AMK:n opinnäytetyö | Veera Järvelä, Katri Kemppainen, Katja Kyytsönen, Sara Leino

sillä liian pitkä kyselylomake vaikuttaa negatiivisesti vastaajan haluun vastata kyselyyn. Sopiva pituus ja lomakkeen selkeä ulkoasu on vastaajan lisäksi tärkeää myös kyselyn vastausten tallentajalle. (Hirsjärvi ym. 2007, 190-199; Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto n.d.) Lisäksi opinnäytetyö pilotoitiin eli tehtiin esitutkimus. Pilotointitutkimus voidaan nähdä välttämättömänä osana toimivaa kyselylomaketta. Se mahdollistaa esimerkiksi kysymysten muotoilun tarkistamisen ja lomakkeen virheiden korjaamisen ennen kyselyn varsinaista toteuttamista. (Hirsjärvi ym. 2007, 199.)

## 5 Opinnäytetyön tulokset

### 5.1 Sairaanhoidajan tarvitsemat taidot perehdytykseen ja vastavalmistuneen tukemiseen

Perehdyttäjältä vaaditaan paljon erilaisia taitoja, jotka edesauttavat perehdytyksen onnistumista. Perehdyttäjän tärkeimpinä ominaisuuksina pidetään hyviä vuorovaikutustaitoja (Aggar ym. 2017, 9; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 707; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 4; Jeong ym. 2021, 2). Vuorovaikutustaitojen avulla perehdytystä toteuttavat hoitajat pystyvät osoittamaan perehdytettävälle empatiaa (Hardie ym. 2021, 4; Jeong ym. 2021, 2), itsevarmuutta (Aparício & Nicholson 2020, 1192; Hansen 2021, 3; Jeong ym. 2021, 2), kannustusta (Aggar ym. 2017, 9; Chen ym. 2021, 5; Jeong ym. 2021, 2) ja rohkaisua (Aggar ym. 2017, 9; Jeong ym. 2021, 2), jotka koetaan perehdyttäjälle tärkeinä taitoina. Hyvien vuorovaikutustaitojen avulla perehdyttäjä luo itsensä ja perehdytettävän välille luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta, joka tukee siirtymistä opiskelijan roolista vastavalmistuneeksi (Aggar ym. 2017, 2, 9; Chen ym. 2021, 5; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 62). Toimiva vuorovaikutussuhde perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä on tärkeässä roolissa perehdytyksen onnistumisessa (Giroto ym. 2019, 6; Perron ym. 2019, 49; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 62). Hyvä perehdyttäjä on myös luonteeltaan helposti lähestyttävä ja läsnä oleva (Aggar ym. 2017, 8; Giroto ym. 2019, 6). Tärkeäksi on koettu lisäksi perehdyttäjä, jonka kanssa olisi mukavaa olla (Lee-Hsieh ym. 2016, 111; Aggar ym. 2017, 8). Kaiken tämän lisäksi perehdyttäjän olisi hyvä osata olla avoin ja jakaa omaa tietoaan hyvien kommunikaatiotaitojen avulla perehdytettävälle (Aggar ym. 2017, 8; Teferra & Mengistu 2017, 85; Giroto ym. 2019, 6).

Perehdyttäjän mielenkiinto sekä motivaatio uutta työntekijää ja hänen perehdyntymistään kohtaan tukevat onnistunutta perehdytystä (Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3). Tärkeäksi koetaan myös perehdyttäjän kyky kuunnella (Aggar ym. 2017, 9; Hansen 2021, 3) sekä toimia positiivisena roolimallina ja

esimerkkinä uudelle työntekijälle (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barret 2020, 707; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 64). Perehdyttäjä voi näin tukea uutta työntekijää tutustumisessa ja sopeutumisessa uuteen työyhteisöön (Barrett 2020, 707; Hansen 2021, 3; Jeong ym. 2021, 1; Eungyung & Eunha 2022, 60). Perehdyttäjän tulisi kehittää omia perehdyttämistä tukevia taitojaan henkilökohtaisten hoitotyön kokemuksiansa kautta (Giroto ym. 2019, 7; Paczek & Alexandre 2019, 4). Hänen tulee muistaa roolinsa merkittävyys vastavalmistuneen, perehdytettävän sairaanhoitajan työuran käynnistymisessä (Paczek & Alexandre 2019, 4; Chen ym. 2021, 2).

Perehdyttävä hoitaja hyötyy pedagogisista taidoista (Giroto ym. 2019, 4; Chen ym. 2021, 3; Hansen 2021, 2; Hardie ym. 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58), jotka hallitsemalla uuden työntekijän perehdyttäminen koetaan sujuvammaksi (Hansen 2021, 2; Hardie ym. 2021, 7). Jotta perehdyttäjät oppisivat ja pystyisivät hyödyntämään näitä taitoja, perehdyttäjiä tulisi kouluttaa ohjaus- ja perehdyttämistehtäviin (Voutilainen ym. 2019, 11; Chen ym. 2021, 4; Hardie ym. 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 62). Hyvien pedagogisten taitojen ja opetuskäytäntöjen hallitseminen ovat keskeisiä tekijöitä, joiden avulla voidaan tukea ja parantaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kliinistä osaamista sekä vaikuttaa positiivisesti uuteen rooliin siirtymisessä vastavalmistuneesta kokeneeksi hoitajaksi (Hardie ym. 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 64). Perehdyttäjän tulee myös osata luoda uudelle työntekijälle oppimiselle suotuisa ilmapiiri (Chen ym. 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 58, 64).

Perehdyttäjän tulee pystyä antamaan sekä vastaanottamaan palautetta, jotta hän voi tukea perehdytettävän oppimista sekä kehittää omaa toimintaansa (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58). Lisäksi perehdyttäjä tarvitsee päätöksentekotaitoja (Paczek & Alexandre 2019; Chen ym. 2021, 5; Hansen 2021, 2) sekä kykyä priorisoida toimintaansa (Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 2; Eungyung & Eunha 2022, 63). Näiden taitojen avulla perehdyttäjä pystyy kasvattamaan esimerkillään myös perehdytettävän



osaamista (Eungyung & Eunha 2022, 63). Perehdyttäjän tulee sisäistää perehdyttämisen päämäärä ja samalla osata ottaa huomioon potilaiden hoidon turvallisuus (Voutilainen ym. 2019, 11). Myös ongelmanratkaisutaidot (Teferra & Mengistu 2017, 84; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3) sekä kriittisen ajattelun hallinta (Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 3) koetaan olennaisiksi taidoiksi. Harjaantunut perehdyttäjä osaa uuden työntekijän osaamista ja oppimista tukiessaan ja kehittäessään ammentaa uutta oppia myös omaan osaamiseensa sekä taitoihinsa (Giroto, 2019, 7).

Yhteenvetona taidoista todetaan, että perehdyttäjän yhtenä päämääränä on saada vastavalmistunut sairaanhoitaja osaksi työyhteisöä, johon tarvitaan runsaasti erilaisia taitoja. Vuorovaikutustaidot, perehdyttäjän tietynlaiset luonteenpiirteet ja motivaatio perehdyttämiseen tukevat perehdyttämisen onnistumista. Pedagogisista taidoista, palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta on nähty hyötyä sekä perehdyttämässä, että perehdyttäjän omien taitojen kehittämisessä.

## 5.2 Sairaanhoitajan tarvitsemat tiedot perehdytykseen ja vastavalmistuneen tukemiseen

Teoriatiedon hallitseminen nähdään yhtenä perehdyttäjän tärkeimpänä ominaisuutena (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 2; Eungyung & Eunha 2022, 58). Perehdyttäjän vankalla ja ajan tasalla olevalla teoriapohjalla hän pystyy siirtämään tärkeää informaatiota myös perehdytettävälleen (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 2; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 58). Hyvien ja ajantasaisten teknisten (Giroto ym. 2019, 4; Hansen 2021, 2) sekä kliinisten (Teferra & Mengistu 2017, 83; Jarnulf ym. 2019, 78) taitojen avulla perehdyttäjä pystyy ohjaamaan ja opettamaan uutta työntekijää eri keinoin, kuten esimerkiksi näyttämällä (Hansen 2021, 3). Perehdyttäjän tulee tietää, että vastavalmistuneen ensimmäinen työjakso on erityisen tärkeä ja se vaikuttaa merkittävästi uuden työorganisaation jäseneksi sopeutumiseen (Chen ym. 2021, 2; Eungyung & Eunha 2022, 58). Hyvillä opetustiedoilla perehdyttäjä voi vaikuttaa positiivisesti vastavalmistuneen

sopeutumiseen uudessa työpaikassaan (Eungyung & Eunha 2022, 58). Jotta perehdyttäjä voisi opettaa vastavalmistuneelle, uudelle työntekijälle tarvittavia taitoja, hänellä tulee olla oleellista tietoa näistä aiheista (Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 4). Perehdyttäjän tulee myös kehittää tietotasoaan aktiivisesti (Hardie 2021, 4; Robinson 2022).

Perehdyttäjän tulee tutustua perehdytettävän taustoihin, aikaisempaan työkokemukseen, tavoitteisiin sekä tämän pohjatietoihin, joita työssä tullaan tarvitsemaan (Giroto ym. 2019, 6; Jarnulf ym. 2019, 78). Näin perehdyttäjä saa selville uuden työntekijän lähtötason ja taustan (Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3). Lisäksi perehdyttäjä saa selville ne osa-alueet, joihin uuden työntekijän perehdytyksessä on juuri hänen kohdallaan erityisen tärkeää keskittyä (Hishinuma ym 2016, 63). Kun perehdyttäjä näkee uuden työntekijän tarvittavien tietojen ja taitojen lisääntyvän ja kehittyvän, hän voi antaa perehdytettävälle lisää vastuuta työssään (Jarnulf ym. 2019, 79). Perehdyttävän sairaanhoitajan olisi tärkeä olla myös tietoinen ja tunnistaa vastavalmistuneen kohdalla niin sanottu "transition shock" -vaihe. Tällä tarkoitetaan siirtymävaihetta, jonka useat sairaanhoitajat kokevat valmistuessaan, jättäessään opiskelijastatuksen taakseen ja alkaessaan toimia itsenäisesti työssään sairaanhoitajana. (Chen ym. 2021, 1.) Mitä suuremmaksi sairaanhoitaja kokee tämän siirtymävaiheen shokin, sitä negatiivisemmin hän kokee uuden työpaikan (Cao ym. 2021, 6).

Perehdyttäjä toimii uuden työntekijän ohjaajana, joten hänellä tulee olla myös tietoa pedagogiikasta ja opettamiskeinoista (Lee-Hsieh ym. 2016, 111; Teferra & Mengistu 2017, 87; Giroto ym. 2019, 4; Araújo ym. 2021, 5; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 57). Perehdyttäjän tulee tietää hyvän opetuksen peruseriaatteet (Giroto ym. 2019, 4). Perehdyttäjien myönteisellä asenteella opettamiseen on todettu olevan positiivisia vaikutuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien psyykkiseen sopeutumiseen, eli resilienssiin (Lee-Hsieh ym. 2016, 111; Eungyung & Eunha 2022, 63). Perehdyttäjän tulee lisäksi tietää, mitä perehdyttäminen kokonaisuudessaan on (Giroto ym. 2019, 6) sekä mitä kaikkea perehdyttäjän rooli sisältää (Hansen 2021, 2).

Yhteenvetona edeltävästä tekstistä, että usein perehdyttäjäksi on siis hyvä valita henkilö, jolla on riittävästi teoretietoja sekä kliinisistä että teknisistä asioista, jolloin hän voi jakaa sitä vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle. Perehdyttäjän on hyvä saada mahdollisuus tutustua ennalta tietoihin perehdytettävästä, jotta hän voi suunnitella perehdytysjaksoa etukäteen. Näin voidaan hyödyntää perehdytysjakso tehokkaasti vastavalmistuneen sairaanhoitajan lähtötaso huomioiden.

### 5.3 Perehdyttämisen haasteet

Nykyisten perehdytysohjelmien haasteena on, että perehdyttäjät eivät saa tarpeellista tai minkäänlaista koulutusta perehdyttämiseen (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13). Koulutuksen puute näkyy erityisesti vaikeutena antaa perehdytettävälle riittävästi palautetta (Barrett 2020, 708). Riittämätön tuki työyhteisöltä heikentää perehdytyksen onnistumista (Giroto ym. 2019, 6-7; Dirks 2021, 13). Organisaatiossa ongelmana on huono taloudellinen investointi perehdytysohjelmiin (Perron ym. 2020, 50). Vastavalmistuneiden hoitajien rekrytoinnin on huomattu olevan kalliimpaa, kuin jo pidempään alalla työskennelleiden hoitajien. Kuitenkin uusille työntekijöille järjestetty perehdytysohjelma lisää hoitajien jäämistä työhön, ja siten on mahdollisuus säästää uusien hoitajien perehdyttämisessä. (Maryniak ym. 2017, 325; Perron ym. 2020, 50.)

Perehdyttäjien vähäinen määrä aiheuttaa perehdyttäjien väsymistä ja saattaa lisätä perehdyttämisen laadun heikkenemistä (Teferra & Mengistu 2017, 85; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13). Sekä perehdyttäjät että perehdytettävät kokevat, ettei perehdyttämiseen ole tarpeeksi aikaa (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 14). Uusia työntekijöitä perehdyttävät hoitajat kokevat myös työtaakan ja stressin kasvavan (Barrett 2020, 707; Jeong ym. 2021, 11), sillä uuden työntekijän ohjauksen lisäksi heidän tulee suoriutua omista päivittäisistä töistään. Tämä vaikuttaa ohjauksen laatuun laskevasti. Lisäksi se voi heikentää potilasturvallisuutta sekä johtaa perehdyttäjän kokemaan työuupumukseen. (Jeong ym. 2021, 12.) Epäonnistunut perehdytys

lisää vastavalmistuneiden työpaikalta lähtemistä (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020, 707), joka taas lisää työpaikalle jäävän henkilöstön painetta (Barrett 2020, 707). Puutteellisen perehdytyksen vuoksi vastavalmistuneen voi olla hankalaa sopeutua uuteen ympäristöön ja siten itseluottamuksen kehittyminen omaan työhön vaikeutuu (Cao ym. 2021, 7).

Sopivan perehdyttäjän löytäminen voi olla haasteellista (Barrett 2020, 707; Chao ym. 2021, 8; Dirks 2021, 13), mikä voi vaikeuttaa vastavalmistuneen sopeutumista ja sitoutumista työpaikkaan. Perehdyttäjän ja perehdytettävän väliset persoonalliset erot, ikäero sekä kulttuurilliset erot (Barrett 2020, 707) lisäävät mahdollisuutta perehdyttämisen epäonnistumiselle.

Vastavalmistuneiden kriittisessä ajattelussa on huomattu puutteita (Chao ym. 2021, 8) ja he saattavat siten tukeutua liikaa perehdyttäjäänsä (Dirks 2021, 14). Perehdyttäjä voi myös ottaa liikaa valtaa perehdytettävästä, eikä näin ollen haasta häntä riittävästi itsenäiseen työskentelyyn. On huomattu, että perehdyttäjät ja kokeneemmat hoitajat hyödyntävät varsin vähän avoimien kysymyksien käyttämistä perehdyttäessään, vaikka niiden on todettu tuovan paremmin esille vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ajatuksia työtä ja toimintatapoja koskien myös perehdyttäjille (Chao ym. 2021, 8).

Yhteenvedona todetaan, että perehdyttämisessä on usein keskeisiä haasteita, joita korjaamalla perehdytysprosessia voitaisiin kehittää ja saada yhä toimivammaksi. Perehdyttäjien kokemia haasteita ovat esimerkiksi, ettei perehdyttämiseen saa koulutusta tai riittävästi tukea työpaikalta, minkä vuoksi he voivat kokea perehdyttämisen uuvuttavaksi. Lisähaastetta voi tuoda se, jos sopivaa perehdyttäjää ei löydy työpaikalta. Perehdytysprosessin epäonnistuminen voi johtaa siihen, että vastavalmistunut lähtee työpaikalta.

#### 5.4 Onnistunut perehdytys

Uusien tutkimusten mukaan tehokas ja tarpeeksi pitkä perehdytys lisää vastavalmistuneiden tyytyväisyyttä työhönsä (Maryniak ym. 2017, 325; Barrett 2020, 707; Araújo ym. 2021, 6; Hansen 2021, 2) ja siten tasaa työvoimapulaa

(Barrett 2020, 707; Perron ym. 2020, 51; Dirks 2021, 9; Hansen 2021, 2). Tehokkaan perehdyttämisen nähdään olevan ydinasemassa hoitajien ammatillisessa kehittämisessä (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 3; Scheel ym. 2021, 3269). Tehokkaalla perehdytyksellä on myös pitkäaikaisia vaikutuksia vastavalmistuneen luottamukseen omaa työskentelyään kohtaan (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020, 707).

Perehdyttäjän ajantasaiset sekä riittävän kattavat tiedot ja taidot tukevat onnistunutta perehdytystä (Barrett 2020, 707; Hansen 2021, 3). Tietoja ja taitoja tukevat myös työntekijän riittävän pitkä työkokemus (Teferra & Mengistu 2017, 84; Hansen 2021, 1-2,7). Palautteenanto molemminpuolisesti perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä lisää myös perehdytyksen onnistumista (Chen ym. 2021, 5; Hansen 2021, 3; Jeong ym. 2021, 2). Tärkeää onkin varmistaa, että perehdyttäjä ymmärtää, miten hän voi hyödyntää monipuolista ja avointa viestintää perehdyttäessään uraansa aloittavaa sairaanhoitajaa (Chao ym. 2021, 11). Perehdytystä edistäviä perehdyttäjän ominaisuuksia ovat myös roolimallina toimiminen (Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 707; Chen ym. 2021, 2; Dirks 2021,10; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 64) sekä kannustava ja kärsivällinen asenne (Aggar ym. 2017, 8; Hansen 2021, 1-2, 7). Perehdyttäjien tuki vastavalmistuneen siirtymisessä työelämään vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän itsetuntoon ja siten lisää myönteistä kokemusta perehdytyksestä (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020, 707).

Tutkimusten mukaan sairaanhoitajien kouluttaminen perehdyttämiseen on tehostanut vastavalmistuneiden sairaanhoitajien orientaatiojakson tuloksia (L'Ecuyer 2019) sekä heidän sopeutumistaan uuteen ympäristöön (Eungyung & Eunha 2022, 63). Perehdyttäjille olisi hyvä tarjota verkkokursseja, simulaatiopohjaisia kursseja, tapauskohtaista opetusta sekä keinoja reflektiotaitojen ja koulutustaitojen kehittämiseen (Perron ym. 2020, 49). Perehdyttäjät olivat tyytyväisempiä perehdytysjaksoon, kun heillä oli vähemmän työkuormaa sekä pienempi määrä perehdytettäviä (Aparício & Nicholson 2020, 1194). Perehdyttäjät itse kokevat saavansa perehdyttämisestä lisää itsevarmuutta, päätösvaltaa sekä opettamisen ja arvioinnin taitoja (Aggar ym. 2017, 10).

Vastavalmistuneen sairaanhoitajalla voi olla vaikeuksia päästä työhön sisään, jos kommunikaatio perehdyttäjän kanssa on heikkoa. Perehdyttävän vapaus valita sopiva perehdyttäjä voisikin parantaa perehdytyksen toimivuutta (Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13). Myös työskentely useamman hoitajan kanssa ennen varsinaista yksilöperehdytystä antaisi osapuolille aikaa valita itselleen sopiva perehdytyspari (Barrett 2020, 707). Perehdyttäjän vuorovaikutustaitojen (Barrett 2020; Perron ym. 2020, 49; Dirks 2021, 13), ammatillisen osaamisen (Barrett 2020; Dirks 2021, 13) sekä tavoitteiden (Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13) tulisi olla samanarvoisia perehdyttävän kanssa. Sosialisoiduutta työntekijää huolellisesti työyhteisöön ja koko työorganisaatioon on todennäköisempää, että uusi työntekijä pysyy uudessa työpaikassaan (Jeong ym. 2021, 1; Eungyung & Eunha 2022, 61). Osaston ulkopuolinen perehdyttäjä voisi taas olla ratkaisu, jos osastolta ei löydy sopivia perehdyttäjiä (Dirks 2021, 13). Organisaatiotason avustus yhteisen ajan löytämiseksi on ollut merkittävä apu onnistuneeseen perehdytykseen (Dirks 2021, 14). Hyvän ja tehokkaan perehdyttämisen tulisi kestää vähintään 6-12 kuukautta (Eungyung & Eunha 2022, 63).

Positiivista ryhmäkoheesiota sekä perehdyttävän työyhteisöön sisään pääsemistä lisää entisestään perehdyttäjän antama emotionaalinen ja mentaalinen tuki sekä sosiaaliset keskustelut myös työn ulkopuolisista asioista perehdyttäjän ja perehdyttävän välillä (Lee-Hsieh ym. 2016, 111; Barrett 2020, 707; Chao ym. 2021, 8). Yrityksen sekä esimerkiksi osaston toiminnan kehittämisen vuoksi olisi myös tärkeää, että perehdyttäjä osaisi käyttää vastavalmistuneen sairaanhoitajan ensimmäiset kuukaudet osastolla hyödyksi. Erityisesti perehdyttävät, joilla on kokemusta toisista työympäristöistä, osaavat ensimmäisinä kuukausinaan nähdä epäkohtia ja kyseenalaistaa toimintatapoja uudessa työympäristössään. Nämä voivat usein olla sellaisia, joille perehdyttäjä on voinut itse oman työhistoriansa aikana sokeutua. (Joki 2018, 112.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että onnistuneella perehdytyksellä lisätään usein vastavalmistuneiden itseluottamusta, työhön sitoutumista ja sitä kautta voidaan vähentää alan työvoimapulaa. Onnistuneen perehdytyksen keskiössä ovat

muun muassa hyvät vuorovaikutustaidot, perehdyttäjän ammatillinen osaaminen sekä hänen saama koulutus perehdytykseen ja vastavalmistuneen mahdollisuus nähdä erilaisia työskentelytapoja usean hoitajan kanssa.

### 5.5 Kyselylomakkeen kehittäminen

Kyselylomakkeen kehittäminen aloitettiin tekemällä kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön aiheesta. Tämän jälkeen kehitettiin kysymykset. Kehittämisen prosessin aikana kysymyksistä karsittiin kaksi pois sillä perusteella, että niiden kysyminen ei olisi antanut juurikaan lisäarvoa kyselyn toteuttajalle. Ensimmäinen karsittu kysymys oli: ”Mitä positiivista koet itse saavasi perehdyttämisestä?”. Perehdyttäjät ovat kokeneet saavansa perehdyttämisestä esimerkiksi lisää itsevarmuutta (Aggar ym. 2017, 10). Toinen pois karsittu kysymys oli: ”Koetko voivasi itse oppia perehdyttävältä?”. Kysymys perustui siihen, että perehdyttäjä voisi ammentaa tietoa myös perehdyttävältä, joka näkee työpaikan käytännöt ja mahdolliset epäkohdat uusin silmin (Giroto, 2019, 5; Joki. 2018, 112.) Kysymyksen ei kuitenkaan katsottu vastaavan juurikaan siihen, miten perehdytys prosessi koetaan tai miten sitä voitaisiin parantaa.

Kyselylomake laadittiin tätä opinnäytetyötä varten sähköisesti Webropol-kyselytyökalulla ja kysymykset perustuivat kirjallisuuskatsaukseen. Toimeksiantajalla on täydet oikeudet kehitetyn kyselylomakkeen muokkaukseen ja käyttöön. Kyselylomakkeelle valikoitui ensin viisi kysymystä, jotka koskivat vastaajan taustatietoja. Perehdyttäjän riittävän pitkä työkokemus lisää perehdyttävän reflektiotaitoja ja siten sitoutumista työhön (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 1-2, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58). Näin ollen ensimmäiseksi vastaajan taustatietoja koskevaksi kysymykseksi valikoitui vastaajan työkokemuksen pituutta koskeva kysymys (kysymys 1). Kehittämisen vaiheessa huomattiin vielä, että kahdessa ylemmässä vastausvaihtoehdossa oli päällekkäinen luku. Viimeistellystä lomakkeesta vastausvaihtoehdot muokattiin toisensa poissulkeviksi.

**1. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta sairaanhoitajan ammatista? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 1-2, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

- 0-2 vuotta
- 2-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

Kyselyn luotettavuuteen vaikuttaa negatiivisesti, jos kyselyn vastaajalla ei ole tarpeeksi tietoa kysyttävästä asiasta (Hirsjärvi ym. 2007, 190-193; Hirsjärvi & Hurme 2008, 37). Olennaista vastausten luotettavuuden kannalta on siis tietää, onko vastaaja perehdyttänyt aiemmin (kysymys 2).

**2. Oletko perehdyttänyt aiemmin? (Hirsjärvi ym. 2007, 190-193; Hirsjärvi & Hurme 2008, 37.)**

\*

- Kyllä
- En

Perehdyttäjällä on suuri merkitys vastavalmistuneen sairaanhoitajan työuran käynnistymisessä (Paczek & Alexandre 2019, 4; Chen ym. 2021, 2). Haluttiin siis taustakysymyksenä kysyä, onko vastaaja perehdyttänyt aiemmin juuri vastavalmistunutta sairaanhoitajaa (kysymys 3).

**3. Entä oletko perehdyttänyt vastavalmistunutta sairaanhoitajaa? (Paczek & Alexander 2019, 4; Chen ym. 2021, 2.)**

\*

- Kyllä
- En

Perehdyttäjän tulisi olla tietoinen perehdytyksen päämäärästä (Voutilainen ym. 2019, 11). Tämän vuoksi yhdeksi taustakysymykseksi valikoitui kysymys koskien vastaajan työpaikan perehdytysuunnitelmaa (kysymys 4).



**4. Onko yksikkösi perehdytysuunnitelma sinulle tuttu? (Voutilainen ym. 2019, 11.) \***

- Kyllä
- Ei
- Yksikölläni ei ole perehdytysuunnitelmaa

Perehdyttävän sairaanhoitajan olisi hyvä olla tietoinen vastavalmistuneen ns. "transition shock" -vaiheesta ja osata tunnistaa se (Chen ym. 2021, 1). Tämän vuoksi viimeisenä taustakysymyksenä haluttiin kysyä, tietääkö vastaaja mitä se tarkoittaa (kysymys 5).

**5. Tiedätkö mitä tarkoittaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan siirtymävaiheen shokki (engl. "transition shock")? (Chen ym. 2021, 1.)**

\*

- Kyllä
- En
- Olen kuullut, mutten täysin tiedä mitä se tarkoittaa

Seuraavat viisi kysymystä koskivat vastaajien pedagogisia taitoja ja koulutuksia. Perehdyttäjän saama koulutus on koettu tärkeäksi perehdytyksen onnistumisen kannalta (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13), minkä perusteella seuraava kysymys muodostui (kysymys 6).

**6. Oletko saanut koulutusta perehdyttämiseen? (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020; Dirks 2021, 13.)**

\*

- Kyllä
- En

Perehdyttäjän pedagogiset taidot ovat muutenkin tärkeitä (Teferra & Mengistu 2017, 87; Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 57). Tämän vuoksi yhdeksi kysymykseksi valittiin kysymys vastaajan mahdollisesti käymistä opettamiskeinojen koulutuksista (kysymys 7). Viimeisteltyyn kyselylomakkeeseen koulutusten monikkomuoto vaihdettiin yksikkömuotoon, sillä monikkomuoto ei ollut tarpeellinen.

**7. Onko sinulla taustalla koulutuksia opettamiskeinoista? (Teferra & Mengistu 2017, 87; Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 57.)**

\*

- Kyllä  
 Ei

Vastavalmistuneet saattavat tukeutua liikaa perehdyttäjään (Dirks 2021, 14). Tämän vuoksi haluttiin kysyä, osaako vastaaja haastaa perehdytettävää miettimään ja oppimaan myös itse (kysymys 8).

**8. Koetko osaavasi antaa perehdytettävälle aikaa miettiä ja oppia itse, tarjoamatta heti valmiita vastauksia tai toimintatapoja? (Dirks 2021, 14.)**

\*

- Kyllä  
 En

Kun perehdyttäjä huomaa perehdytettävän tietojen ja taitojen kehittyvän perehdytysjakson aikana, hän voi vähitellen lisätä vastuuta työtehtävistä perehdytettävälle (Jarnulf ym. 2019, 79). Tämä on tärkeä taito (kysymys 9).

**9. Koetko osaavasi antaa perehdytettävälle lisää vastuuta työstä osaamisen kehittyessä perehdytysjakson aikana? (Jarnulf ym. 2019, 79.)**

\*

- Kyllä  
 En

Erinomaisen perehdyttäjän tulisi osata jakaa omaa tietoaan hyvien kommunikaatiotaitojen avulla perehdytettävälle (Aggar ym. 2017, 8; Teferra & Mengistu 2017, 85; Giroto ym. 2019, 6). Tähän liittyy myös taito osata perustella, mikä muodosti seuraavan kysymyksen (kysymys 10).

**10. Koetko osaavasi perustella perehdytettävälle, miksi ohjaat häntä toimimaan tietyllä tavalla? (Aggar ym. 2017, 8; Teferra & Mengistu 2017, 85; Giroto ym 2019, 6.)**

\*

- Kyllä  
 En

Kyselylomakkeen seuraava osio koski vastaajan kokemuksia perehdyttämisestä. Tehokkaan perehdyttämisen voidaan nähdä olevan ydinasesmassa hoitajien ammatillisessa kehittämisessä (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 3; Scheel ym. 2021, 3269). Tästä muodostui seuraava kysymys, jossa haluttiin kysyä vastaajan kokemusta hyvästä tai tehokkaasta perehdytyksestä (kysymys 11). Kysymys on avoin kysymys, sillä vastaajan kokemukselle asiasta ei keksitty järkeviä vastausvaihtoehtoja. Pilotoinnin jälkeen kysymys päädyttiin kuitenkin poistamaan kokonaan viimeistellystä kyselylomakkeesta. Tässä ajatuksena oli se, että vastaukset luultavasti olisivat hyvin samankaltaisia keskenään. Kysymyksen kysymisestä ei siis välttämättä olisi juurikaan hyötyä kyselyn toteuttajalle.

**11. Millaiseksi koet hyvän tai tehokkaan perehdytyksen? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 3; Scheel ym. 2021, 3269.)**

Tämä on avoin kysymys, voit kirjoittaa tekstikenttään vastauksesi.

\*

Perehdyttävän taustatietoihin tutustuminen auttaa yksilöimään perehdytystä ja keskittymään niihin osa-alueisiin, mitkä perehdyttävän kannalta ovat oleellisia (Giroto ym. 2019, 6; Jarnulf ym. 2019, 78-79; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3). Tästä muodostui kyselylomakkeen seuraava kysymys (kysymys 12). Taustatietoja perehdyttävästä voi saada jo etukäteen tai kysyä vasta perehdytyksen alkaessa. Pilotoinnin jälkeen kysymykseen ja vastausvaihtoehtoon muokattiin vielä sama sana. Aluksi vastausvaihtoehdoissa oli sana "riittävästi", joka haluttiin ottaa yhtenäisyyden vuoksi myös kysymykseen sanan "tarpeeksi" tilalle. Toinen vastausvaihtoehto muokattiin myös muotoon "en saa riittävästi tietoa".

**12. Saatko tulevasta perehdytettävästä tarpeeksi taustatietoja antaaksesi mahdollisimman yksilöllistä perehdytystä (esimerkiksi tietoa koulutustaustasta tai aiemmasta työkokemuksesta)? (Giroto ym. 2019; Jarnulf ym. 2019, 78-79; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3.)**

\*

- Kyllä
- En koe saavani riittävästi tietoa
- En saa lainkaan tietoa

Perehdyttäjät kokevat, että samojen henkilöiden jatkuva käyttö perehdyttäjänä uuvuttaa työntekijöitä (Teferra ja Mengistu 2017, 85; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13). Tästä tiedosta muodostui kysymys perehdyttäjien määrästä ja vaihtuvuudesta vastaajan näkökulmasta (kysymys 13). Pilotoinnin jälkeen huomattiin, että kysymyksen alusta puuttui verbi kokonaan. Kysymys muokattiin muotoon ”Onko työpaikallasi tarpeeksi henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä?”

**13. Koetko että työpaikallasi tarpeeksi henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä? (Teferra & Mengistu 2017, 85; Barrett 2020; Dirks 2021, 13.)**

\*

- Kyllä
- En

Perehdyttämisen osapuolet voivat kokea, ettei perehdyttämiseen ole varattu tarpeeksi aikaa (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 14). Kyselylomakkeelle muodostui tästä kysymys vastaajan omasta kokemuksesta perehdyttämiseen varatusta ajasta (kysymys 14).

**14. Onko perehdyttämiselle varattu mielestäsi tarpeeksi aikaa? (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020; Dirks 2021, 14.)**

\*

- Kyllä
- Ei

Perehdyttäminen saatetaan kokea raskaaksi ja stressaavaksi omien töiden päälle (Barrett 2020, 707; Jeong ym. 2021, 11). Tähän liittyy vahvasti työyhteisöltä saatu tuki perehdytyksen aikana, sillä riittämätön tuki työyhteisöltä

heikentää perehdytyksen onnistumista (Giroto ym. 2019, 6-7; Dirks 2021, 13). Seuraavat kolme kysymystä muodostuivat näiden tietojen pohjalta. Ensin haluttiin kysyä vastaajilta, tuleeko heidän suoriutua normaaleista työtehtävistään myös perehdyttämisen ohella (kysymys 15). Tämän jälkeen lisättiin kysymys stressin kokemisesta (kysymys 16) ja vielä kolmanneksi kysymys työyhteisön tuesta (kysymys 17).

**15. Tuleeko sinun perehdyttämisen lisäksi samanaikaisesti suoriutua myös tavanomaisista työtehtävistäsi? (Barrett 2020; Jeong ym. 2021.)**

\*

- Kyllä
- Ei

**16. Koetko perehdyttämisen lisäävän työstä kokemaasi stressiä? (Barrett 2020; Jeong ym. 2021.)**

\*

- Kyllä
- En

**17. Koetko saavasi tukea työyhteisöltäsi perehdyttämisen aikana? (Giroto ym. 2019, 6-7; Dirks 2021, 13.)**

\*

- Kyllä
- En
- Saan tukea, mutten koe sitä riittäväksi

Työyhteisön antamasta tuesta päästään yksilön kokemukseen siitä, millaista tukea hän kaipaa perehdytyksen tueksi. Yleisesti ottaen tehokas perehdytys koetaan tärkeäksi (Aggar ym. 2018, 9; Barrett 2020, 707), joten olisi hyvä ottaa huomioon myös yksilölliset tarpeet perehdytyksen onnistumiselle. Tästä muodostui kyselylomakkeen seuraava kysymys (kysymys 18). Pilotoinnin jälkeen viimeinen vastausvaihtoehto poistettiin kokonaan. Sillä tarkoitettiin sitä, että perehdyttäjiksi valittaisiin pääasiassa vain niitä henkilöitä, jotka haluavat perehdyttää. Vastausvaihtoehdon muotoilu koettiin kuitenkin epäselväksi. Lisäksi huomattiin, että myöhemmin kyselylomakkeella toinen kysymys kysyy lähes samaa asiaa. Viimeiseksi vastausvaihtoehdoksi lisättiin vielä vaihtoehto

”jotain muuta, mitä?” ja lisättiin tekstilaatikko perään, johon vastaaja voi kirjoittaa.

**18. Mitä kaipaisit hyvän perehdytyksen tueksi? (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020.)**

**Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon.**

\*

- Koulutusta perehdyttämiseen
- Mahdollisuutta tutustua perehdytettävään ennalta
- Riittävästi aikaa perehdyttää
- Mahdollisuuden keventää työkuormaa perehdytyksen aikana
- Perehdyttäjien motivaation huomiointi perehdyttämiseen

Kyselylomakkeen seuraavat kolme kysymystä (kysymykset 19, 20 ja 21) koskevat enemmän vastaajan työnantajaa tai työpaikkaa. Vastavalmistuneiden työkokemus ei välttämättä ole niin laaja, minkä vuoksi perehdyttämisessä saatetaan tarvita pidempi aika (Perron ym. 2020, 50). Tästä muodostui kysymys perehdyttämisyksikön pituudesta (kysymys 19). Pilotoinnin jälkeen kysymykseen ja vastaukseen korjattiin selvyyden vuoksi vielä sama sana, eli ensimmäiseksi vastausvaihtoehdoksi tuli ”tarpeeksi pitkä”.

**19. Koetko työpaikallasi vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdyttämisyksikön olevan tarpeeksi pitkä? (Perron ym. 2020.)**

\*

- Sopivan pitkä
- Liian lyhyt
- Liian pitkä

Myös perehdyttäjän ajantasainen tietotaito on tärkeää (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3; Hardie 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 58). Sen ylläpitämiseen liittyvät myös esimerkiksi ammattitaitoa ylläpitävät koulutukset, josta muodostui kysymys kyselylomakkeelle (kysymys 20). Viimeistellystä kyselylomakkeesta otettiin pois sulussa oleva ”työnantajan järjestämiin”, sillä sen todettiin johtaa vastaajaa harhaan hänen voivan luulla kysymyksen koskevan ainoastaan työnantajan järjestämiä koulutuksia.

**20. Pystytkö pitämään tietojasi ja taitojasi hoitotyöstä ajan tasalla esimerkiksi osallistumalla (työnantajan järjestämiin) koulutuksiin? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021,3; Hardie 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

- Pystyn pitämään yllä sekä tietoja, että taitoja
- En pysty riittävästi pitämään yllä tietoja enkä taitoja
- Pystyn ylläpitämään vain tietoa
- Pystyn ylläpitämään vain taitoja

Perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen toimiva vuorovaikutussuhde on koettu tärkeäksi (Eungyung & Eunha 2022, 63). Kaikkien kanssa vuorovaikutus ei välttämättä toimi yhtä hyvin, jolloin perehdytyksen kannalta voisi olla positiivinen asia, jos perehdyttäjää voisi vaihtaa kesken perehdytyksen, josta rakentui seuraava kysymys (kysymys 21).

**21. Onko yksikössäsi perehdyttäjää mahdollista vaihtaa kesken perehdytysjakson, esimerkiksi jos perehdyttäjän ja perehdyttävän välinen vuorovaikutussuhde ei ole toimiva? (Eungyung & Eunha 2022, 63.)**

\*

- Kyllä
- Ei

Koska palautteen vastaanottamiskyky koetaan positiivisena (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58), palautteen antamiseen tulisi myös antaa mahdollisuus. Tämän kohdalla pohdittiin, tulisiko asiaa kysyä yksikön vai perehdyttäjän näkökulmasta. Koska tämän kyselylomakkeen tarkoitus on kartoittaa nimenomaan perehdyttäjän tietoja ja taitoja, päädyttiin rakentamaan kysymys perehdyttäjän näkökulmasta (kysymys 22).

**22. Pyydätkö palautetta itsestäsi perehdyttäjänä? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

- Kyllä
- En

Perehdyttäjällä tulisi olla tarpeeksi vahva teoriaosaaminen työstään. Vahva teoriapohja voidaan nähdä yhtenä tärkeimmistä perehdyttäjän ominaisuuksista. (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Eungyung & Eunha 2022, 58.) Työn teorian hallitseminen liittyy myös perehdyttämiseen (kysymys 23). Viimeistellyssä lomakkeessa kysymys päädyttiin siirtämään sen kysymyksen edelle, missä kysytään tietojen ja taitojen ylläpitämisestä. Näin kysymysten järjestys koettiin loogisemmaksi.

**23. Koetko omaavasi tarpeeksi tietoa työstäsi perehdyttääksesi uuden työntekijän siihen? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

Kyllä

En

Teoriatiedon hallitsemisen lisäksi perehdyttäjän kliinisten taitojen tulisi myös olla hyvällä tasolla (Teferra & Mengistu 2017, 83; Jarnulf ym. 2019, 78). Jos teoriatieto tai kliiniset taidot eivät ole täysin hallussa, voi se vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi perehdyttäjän varmuuteen perehdyttää asioita muille. Aluksi kysymys oli muodossa ”Entä koetko kliinisten hoitotyön taitojesi olevan sillä tasolla, että koet olosi varmaksi perehdyttäessäsi uutta työntekijää?” Kysymyksen haluttiin kuitenkin koskevan muitakin asioita, joten tarkennus kliinisistä taidoista jätettiin pois (kysymys 24).

**24. Koetko olosi itsevarmaksi perehdyttäessäsi uutta työntekijää? (Teferra & Mengistu 2017, 83; Jarnulf ym. 2019, 78.)**

\*

Kyllä

En

Epäonnistunut perehdytys lisää vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työpaikalta irtisanoutumista (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020). Voidaan siis todeta onnistuneen perehdytyksen olevan tärkeää perehdytettävien työpaikalla pysymisen kannalta, mikä muodosti kysymyksen siitä, kokeeko vastaaja itse olevansa hyvä perehdyttäjäksi (kysymys 25). Perehdytyksen onnistumista lisäävät myös perehdyttäjän mielenkiinto perehdyttämistä ja perehtyjää kohtaan (kysymys 26) (Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3).



**25. Koetko olevasi hyvä perehdyttäjä? (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020.) \***

- Kyllä  
 En

**26. Oletko kiinnostunut perehdyttämään uusia työntekijöitä? (Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3.)**

\*

- Kyllä  
 En  
 Toisinaan

Seuraavat kaksi kysymystä koskevat palautteen antamista ja vastaanottamista perehdyttäjän näkökulmasta. Sekä palautteenantokyky (kysymys 27), että kyky vastaanottaa palautetta (kysymys 28) koetaan hyvinä ominaisuuksina (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58).

**27. Koetko olevasi hyvä antamaan palautetta? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

- Kyllä  
 En

**28. Entä koetko olevasi hyvä vastaanottamaan palautetta? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.)**

\*

- Kyllä  
 En

Seuraavat kysymykset koskevat myös vastaajan henkilökohtaisia ominaisuuksia. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan on vaikeaa päästä työhön sisään, jos kommunikaatio perehdyttäjän kanssa on heikkoa (Barrett 2020, Dirks 2021, 13). Voidaan siis ajatella, että hyvät vuorovaikutustaidot tukevat myös perehdytyksen onnistumista (kysymys 29). Perehdytystä edistäviä piirteitä ovat esimerkiksi kärsivällisyys ja kannustava asenne (Aggar ym. 2017, 8;

Hansen 2021, 1-2, 7). Kysymys 30 muodostui näistä perehdyttäjän hyvistä luonteenpiirteistä. Pilotoinnin jälkeen huomattiin, että kysymyksessä kysytään kahta eri asiaa. Kysymys muokattiin siis monivalintakysymykseksi muotoon, jossa vastaaja voi valita itseään kuvaavia ominaisuuksia. Vastausvaihtoehdoiksi lisättiin vielä muutama perehdyttäjän hyvä ominaisuus. Perehdyttäjän eräs hyvä ominaisuus on lisäksi se, että hän on helposti lähestyttävä (Aggar ym. 2017, 8; Giroto ym. 2019, 6), josta muodostui kysymys 31. Koska edellinen kysymys muokattiin monivalintakysymykseksi, tämä kysymys päädyttiin poistamaan viimeistellystä lomakkeesta.

**29. Onko sinulla mielestäsi hyvät vuorovaikutustaidot? (Barrett 2020; Dirks 2021, 13.) \***

- Kyllä  
 Ei

**30. Koetko olevasi persoonaltasi kärsivällinen ja kannustava? (Aggar ym. 2017, 8; Hansen 2021, 1-2, 7.)**

\*

- Kyllä  
 En

**31. Koetko olevasi perehdytettävän näkökulmasta helposti lähestyttävä? (Aggar ym. 2017, 8; Giroto ym. 2019, 6.)**

\*

- Kyllä  
 En

Kyselylomakkeen seuraava osio koski ainoastaan pilottivaihetta, eli osio jätettiin viimeistellystä kyselylomakkeesta kokonaan pois. Kysymyksiä oli yhteensä viisi. Kysymykset koskivat lomakkeen selkeyttä ja ymmärrettävyyttä (kysymys 32), ulkoasun selkeyttä (kysymys 33), kysymysten järjestystä (kysymys 34) ja kyselyn täyttämiseen kulunutta aikaa (kysymys 35). Viimeisenä loppuun lisättiin vielä avoin kysymys (kysymys 36), jolloin pilottiin vastaajalla oli mahdollisuus kommentoida vapaasti kyselylomaketta tai esimerkiksi sen sisältöä.

**32. Olivatko lomakkeen kysymykset mielestäsi selkeitä ja ymmärrettäviä? \***

- Kyllä  
 Ei

**33. Oliko kyselyn ulkoasu mielestäsi selkeä? \***

- Kyllä  
 Ei

**34. Oliko kysymysten järjestys mielestäsi selkeä? \***

- Kyllä  
 Ei

**35. Kuinka kauan kyselylomakkeen täyttämiseen kului aikaa? \***

- Alle 10 minuuttia  
 10-20 minuuttia  
 Yli 20 minuuttia

**36. Halutessasi voit vielä vapaasti kommentoida kyselylomaketta tai sen sisältöä. Tähän vastaaminen ei ole pakollista, joten halutessasi voit siirtyä suoraan lähettämään kyselyn vastaukset.**

## 5.6 Kyselylomakkeen pilotoinnin tulokset

Kyselylomake pilotoitiin pienellä ryhmällä alle vuoden sisällä valmistuvia sairaanhoitajaopiskelijoita, joilla oli kokemusta perehdyttävänä olemisesta koulutukseen kuuluvien harjoitteluiden sekä mahdollisesti myös muuten alan työn kautta. Tarkoituksena oli testata kyselylomakkeen ymmärrettävyyttä, toimivuutta, oikeinkirjoitusta ja vastaamiseen kulunutta aikaa.

Saatekirje (liite 2) ja pilottikysely (liite 3) lähetettiin pilotointia varten 21 henkilölle sähköpostitse. Pilotoinnin vastausjoukko jäi pieneksi (n=9), mutta kyselylomakkeen toimivuus saatiin kuitenkin testattua. Kyselylomake toimi pilotissa hyvin. Vastausten perusteella tehtiin vielä muutamia korjauksia, sillä vastaajat huomasivat esimerkiksi muutaman kirjoitusvirheen, jotka korjattiin jo pilotoinnin aikana. Kirjoitusvirheet olivat sellaisia, että vastausvaihtoehtona oli ”en”, kun olisi pitänyt olla ”ei”.

Vastaajista seitsemän oli sitä mieltä, että lomakkeen kysymykset olivat selkeitä ja kahden mielestä kysymykset eivät olleet selkeitä. Vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että kyselylomakkeen ulkoasu ja kysymysten järjestys olivat selkeitä. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti vastausajaksi alle 10 minuuttia, yksi taas ilmoitti vastaamiseen kuluneen 10-20 minuuttia. Nämä ovat kohtuullisia vastausaikoja. Viimeistelty kyselylomake löytyy liitteistä opinnäytetyön lopusta (liite 4).

## 6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tämä opinnäytetyö on tehty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvissä tieteellisissä käytännöissä määritellään, mitä hyvä tieteellinen käytäntö on (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Opinnäytetyön tekemisessä on noudatettu rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta tiedonhankinnassa ja kirjallisuuskatsauksen tekemisessä.

Turun ammattikorkeakoulu vaatii tutkimusluvan, jos tutkimuksen tekijänä on ulkopuolinen organisaatio ja tutkimus koskee Turun ammattikorkeakoulua, sen opetusta, henkilökuntaa tai opiskelijoita (Turun ammattikorkeakoulu 2022). Tätä opinnäytetyötä varten ei tarvittu tutkimuslupaa, koska kyselylomakkeen pilotointi tehtiin organisaation sisällä sairaanhoitajaopiskelijoilla. Eettistä ennakoarviointia ei ollut tarpeellista tehdä, sillä opinnäytetyössä ei toteutettu ihmisiin kohdistuvaa tutkimusta. (Arene ry 2020, 26.) Opinnäytetyössä on kunnioitettu muiden tutkijoiden töitä muun muassa merkitsemällä viitteet oikein. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, ettei muiden tekstejä plagioida (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Opinnäytetyön luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi hakusanojen luotettavuuden, tietokantojen käytön ja kirjallisuuskatsauksen menetelmän valinnan perusteella. Luotettavuuteen voidaan vaikuttaa huolellisella hakusanojen valinnalla ja tietokantojen monipuolisella käytöllä. Lähteiden valinnassa lähdekritiikki on tärkeää. Löydettyjen lähteiden arvioimisessa kannattaa kiinnittää huomiota kirjoittajan tunnettavuuteen ja arvostettavuuteen, lähteen ikään, lähdetiedon alkuperään, uskottavuuteen, julkaisijan arvovaltaan ja vastuuseen sekä totuudellisuuteen ja puolueettomuuteen. (Hirsjärvi ym. 2007, 109-110.) Valitut hakusanat olivat toimivia ja valituista tietokannoista löytyi opinnäytetyölle käyttökelpoisia julkaisuja. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään mahdollisimman ajantasaisia ja luotettavia lähteitä tunnetuista tietokannoista haettuna. Tietokannoista tutkimuksia ja artikkeleita etsittiin pääasiassa viiden vuoden aikaväliltä, eli 2018-2022. Joissakin tehdyissä

hauissa kuitenkin pyrittiin vähentämään hakuosumia rajaamalla aikaväli pienemmäksi tai valittiin esimerkiksi vanhempia julkaisuja, jos ne löytyivät esimerkiksi aiempien julkaisuiden lähteistä ja tekstit olivat merkittäviä opinnäytetyön kannalta. Mainittavaa on kuitenkin, että tämä voi vaikuttaa negatiivisesti luotettavuuteen. Eettisyyden kannalta tämä ei kuitenkaan ole arveluttavaa, sillä opinnäytetyön aihe ei ole eettisesti herkkä. Osaltaan rajausten vaihteluun voi vaikuttaa myös se, että opinnäytetyön tekijöitä oli neljä ja kaikki tekivät hakuja tahoillaan.

Vaikka kyselylomakkeella on paljon etuja, on sillä myös huonoja puolia. Vastaajat saattavat ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin kyselyn tekijä on ne tarkoittanut. Kyselylomakkeen pilotoinnissa oli tästä syystä kysymys lomakkeen selkeydestä. Kyselyn aineiston läpikäymisessä ei voida olla varmoja, ovatko kyselyn täyttäneet henkilöt vastanneet rehellisesti ja pyrkineet huolellisuuteen vastauksissaan. Kaikki vastaajat eivät välttämättä myöskään ole perehtyneet kyselyn aiheeseen tarpeeksi hyvin, tai heillä ei ole tarpeeksi kokemusta aiheesta antaakseen luotettavia vastauksia. Joskus vastausprosentti jää myös pieneksi ja usein kyselyyn vastaamisesta voidaan joutua muistuttamaan. Kyselylomakkeita on saattanut joutua täyttämään niin paljon, että niihin suhtautuminen on muuttunut kielteiseksi. Yhtenä syynä voi olla kiireessä tehdyt, huonon näköiset kyselylomakkeet. Kyselylomakkeen luotettavuuteen voidaan vaikuttaa sen huolellisella rakentamisella ja perustaen kysymykset lähdetietoon. Esimerkiksi käyttäytymistieteissä kyselylomake on yleisesti käytetty ja ihmiset ovat tottuneet niiden käyttöön. Kyselyn tekijältä hyvän lomakkeen luominen vie aikaa ja vaatii tietotaitoa. (Hirsjärvi ym. 2007, 190-193; Hirsjärvi & Hurme 2008, 37.) Opinnäytetyön pääasiallisena tarkoituksena oli luoda kyselylomake perehdyttäville sairaanhoitajille. Kyselylomakkeeseen lisättiin heti alkuun taustakysymyksiä, joilla voidaan kartoittaa vastaajan tietoa mitattavasta aiheesta. Ennen kyselylomakkeen tekemistä aiheeseen perehdyttiin tekemällä kirjallisuuskatsaus. Kysymysten laatimiseen käytettiin aikaa ja ennen pilotointia joitain kysymyksiä rajattiin vielä pois. Kaikki kysymykset perustuivat lähdetietoon, mikä vaikuttaa positiivisesti kyselyn luotettavuuteen.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön keskeisenä tarkoituksena oli kehittää kyselylomake perehdyttävälle sairaanhoitajille kartoittamaan heidän tietojaan ja taitojaan vastavalmistuneen perehdyttämiseen. Tämä opinnäytetyö toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyö valmistui suunnitellussa aikataulussa eikä aiheuttanut kustannuksia toimeksiantajalle eikä opinnäytetyön kirjoittajille.

Opinnäytetyön keskeisenä tuloksena kävi ilmi, että perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen kommunikaatio on yksi tärkeimmistä tekijöistä onnistuneessa perehdytyksessä. Näin ollen erityisesti perehdyttäjän hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät perehdytyksen onnistumista. Vuorovaikutuksen lisäksi perehdyttäjän tulisi olla harjaantunut antamaan palautetta ja myöskin vastavuoroisesti osata ottaa palautetta vastaan perehdytettävältä. Usein näiden taitojen kehittyminen sekä pedagogisten taitojen ylläpitäminen perehdyttäjän koulutuksilla lisää vastavalmistuneen sairaanhoitajan onnistunutta perehdytysprosessia.

Perehdyttäjän olisi hyvä olla kokenut hoitaja laajalla tietopohjalla, koska vastavalmistunut sairaanhoitaja on usein epävarma omasta ammatillisesta osaamisestaan ja voi kohdata jopa siirtymävaiheshokkia valmistumisen jälkeen. Nykyisessä sairaanhoitajakoulutuksessa ei juurikaan tuoda ilmi siirtymävaiheshokkia tai miten vastavalmistunut sairaanhoitaja voisi valmistautua siihen ja sen käsittelyyn, vaikka asian tiedostaminen voisi helpottaa työelämään siirtymistä (Chen ym. 2021, 5). Näin ollen, jos perehdyttäjä osaa tukea vastavalmistunutta oikealla tavalla ja tarjota tietoa vastavalmistuneelle, on perehdytysprosessilla suuremmat mahdollisuudet sitouttaa vastavalmistunut työhön. Perehdyttäjä voi toimia vastavalmistuneelle roolimallina, mutta antaa myös mahdollisuuden ammatilliseen kasvuun tukien vastavalmistunutta sairaanhoitajaa läpi perehdytyksen.

Työuraansa aloittelevien sairaanhoitajien kokemukset kliinisestä työstä ovat myös hyvin erilaisia, mikä perehdyttäjän olisi hyvä huomioida. Tämän takia

yrittäjien ja organisaation olisi hyvä tarjota perehdyttäjälle mahdollisuus tutustua perehdytettävään ennen kuin virallinen perehdytys alkaa. Tutustuminen voidaan toteuttaa esimerkiksi antamalla perehdyttäjälle tietoa vastavalmistuneen sairaanhoitajan työ- ja koulutustaustoista, jolloin perehdytysprosessia voitaisiin suunnitella jo hieman etukäteen (Giroto ym. 2019, 6; Jarnulf ym. 2019, 78-79) tai vastaavasti tarjota prosessin alussa hetki aikaa tutustua ja kertoa aikaisemmasta työkokemuksesta.

Perehdyttämisen yhtenä suurena haasteena todettiin, etteivät perehdyttäjät välttämättä saa lainkaan koulutusta perehdyttämiseen (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020, 707; Dirks 2021, 13). Tämä näkyi erityisesti taidossa antaa palautetta. Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien rekrytointi on usein taloudellisesti kalliimpaa, kuin jo pidempään alalla toimineiden sairaanhoitajien, koska vastavalmistuneiden perehdytys kestää kauemmin. Laadukkaan perehdytyksen tuloksena on kuitenkin usein työntekijöiden parempi sitoutuminen työpaikkaan. Työhön jääminen perehdytyksen jälkeen vähentää kokonaiskustannuksia pidemmällä aikavälillä.

Perehdyttävät sairaanhoitajat ovat kokeneet perehdytysprosessissa ongelmana stressin ja työmäärän kasvamisen (Barrett 2020, 707; Jeong ym. 2021, 11). Stressi ja kuormitus voivat lisätä uupumusta, jonka voidaan kokea vaikuttavan ilmapiiriin ja tätä kautta lisätä mahdollisuutta sille, että vastavalmistunut sairaanhoitaja ei tahdokaan jäädä kyseiseen työpaikkaan. Perehdytysprosessia voi myös tukea mahdollisuus vaihtaa perehdyttäjää sekä työskennellä useamman hoitajan kanssa, jotta vastavalmistunut näkee monipuolisesti erilaisia työskentelytapoja. Tämän toteuttaminen käytännössä voi olla kuitenkin haastavaa, sillä riittävän kokeneiden sairaanhoitajien määrä voi olla tällä hetkellä työpaikoilla vähäinen.

Tehokas ja onnistunut perehdytys kasvattaa vastavalmistuneen itseluottamusta ja ammatillista osaamista sekä lisää heidän tyytyväisyyttään työpaikkaa kohtaan (Aggar ym. 2017, 9; Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 707; Hansen 2021, 3; Scheel ym. 2021, 3269). Onnistuneessa perehdytyksessä on varmistettu, että perehdyttäjää osaa käyttää monipuolista ja



avointa viestintää perehdyttämisprosessin tukena. Simulaatioiden ja koulutusten avulla sekä työkuorman keventämisellä perehdyttäjakohtaisesti sopivaksi turvattaisiin myös perehdyttäjien tyytyväisyys prosessin aikana. Onnistumista perehdyttämisessä tukee myös perehdyttäjän taito ottaa huomioon vastavalmistuneen perehdyttämisen erityispiirteet, kuten esimerkiksi kriittisen ajattelun kehittäminen ja siirtymävaihehokoinen huomioiminen.

Kirjallisuuskatsauksen tekemisen jälkeen luotiin kyselylomake, joka päätettiin rakentaa Webropol-kyselytyökalulla. Tämä oli hyvä ratkaisu, sillä ohjelma oli helppokäyttöinen ja lomaketta oli helppo muokata prosessin aikana.

Kysymysten muodostaminen tuntui myös helpolta, kun aiheeseen oli perehdytty kirjallisuuskatsauksen avulla. Kyselylomaketta pilotoitiin valmistumisen kynnyksellä olevalle ryhmälle sairaanhoitajaopiskelijoita. Jos kyselystä saatuja tuloksia perehdyttämisestä lähdettäisiin tulkitsemaan, kohderyhmä ei tulosten luotettavuuden kannalta olisi paras mahdollinen, sillä he eivät välttämättä ole perehdyttäneet vastavalmistunutta sairaanhoitajaa. Pilotoinnin tarkoituksena olikin testata kyselylomakkeen toimivuutta, oikeinkirjoitusta, ulkoasun ja kysymysten selkeyttä sekä kyselyn vastaamiseen käytettyä aikaa. Pilotoinnissa kyselylomakkeen loppuun lisättiin näitä koskevia kysymyksiä, jotka jätettiin viimeistellystä kyselylomakkeesta pois. Pilotointiin vastanneista seitsemän oli sitä mieltä, että kysymykset olivat selkeitä ja kaksi sitä mieltä, että kysymykset eivät olleet selkeitä. Pilottikyselyn lopussa olleen avoimen kysymyksen vastauksen perusteella epäselvyyteen saattoi vaikuttaa esimerkiksi kysymysten perässä olleet lähdemerkinnät. Pilottiin lähdemerkinnät jätettiin, jotta voitiin näyttää kysymyksien perustuvan tutkittuun tietoon, mutta viimeistellystä kyselylomakkeesta ne otettiin pois. Tämä luultavasti vaikuttaa positiivisesti kysymysten selkeyteen.

Aluksi opinnäytetyötä ohjaavia kysymyksiä oli seitsemän kappaletta.

Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa huomattiin kuitenkin, että yhteen kysymykseen vastaavat tulokset vain toistivat muita tuloksia. Kyseinen opinnäytetyötä ohjaava kysymys oli ”Millainen on erinomainen perehdyttäjä?”. Tähän vastaavia tuloksia tuli esimerkiksi perehdyttäjän tietoja ja taitoja

käsittelevissä luvuissa, joten kysymys päädyttiin poistamaan ja yhdistämään tulokset muihin lukuihin.

Opinnäytetyön prosessi on auttanut ymmärtämään onnistuneen perehdytyksen merkityksen sekä puutteellisen perehdytyksen seuraukset vastavalmistuneille ja muille perehdytettävälle työntekijöille. Kyselylomaketta voisi jatkossa käyttää työpaikoilla käytännössä kartoittamaan sairaanhoitajien tietoja ja taitoja vastavalmistuneen kollegan perehdyttämiseen. Jatkossa voitaisiin myös tutkia, millaisilla koulutuksilla voitaisiin tukea perehdyttäjiä erityisesti vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdyttämiseksi. Asiaa voisi myös selvittää muidenkin sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kannalta ja kyselylomaketta voisikin jalostaa koskemaan myös muita ammattiryhmiä.

## Lähteet

Aggar, C.; Bloomfield, J.; Thomas, TH & Gordon, CJ. 2017. Australia's first transition to professional practice in primary care program for graduate registered nurses: a pilot study. BMC Nursing. Vol. 16, No 14, 1-11.

Agge, E. 2022. Henkilöstötilanne kuormittaa hoitotyön johtajia. Sairaanhoitajaliitto. Vol 2.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Pehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisut. Viitattu 22.2.2022. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/pehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/pehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Alves, VH.; Pereira, AV.; Dulfe, PAM.; Vieira BDG.; Silva, LA.; Fontoura, AMT. & Branco, MBLR. 2020. Preceptorship in nursing-midwifery: a training-intervention in health work. Revista Brasileira de Enfermagem. Vol. 73. Viitattu 22.2.2022.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/M4NFGxK3wGM4G3LY58rLgsv/?format=pdf&lang=en>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 16.1.2022.

<https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Aparício, C. & Nicholson J. 2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses? British Journal of Nursing. Vol. 29, No 20, 1192-1197.

Araújo J.; Vendruscolo, C.; Adamy, E.; Zanatta, L.; de Lima Trindade, L. & Khalaf, D. 2021. Strategies for changing the nursing preceptorship activity in Primary Health Care. Revista Brasileira de Enfermagem. Vol. 74, No 6, 1-8.

Barrett, R. 2020. Changing preceptorship to achieve better quality training and less attrition in newly qualified nurses. British Journal of Nursing. Vol. 29, No 12, 706-709.

Benner, P. 1989. Aloittelijasta asiantuntijaksi: From novice to expert, excellence and power in clinical nursing practice. Toivanen, K. Juva. WSOY

Cao, X.; Li, J. & Gong, S. 2021. The relationships of both transition shock, empathy, resilience and coping strategies with professional quality of life in newly graduated nurses. *BMC Nursing*. Vol. 20, No 1, 1-8.

Chao, L-F.; Guo S-E.; Xiao, X.; Luo, Y-Y. & Wang, J. 2021. A Profile of Novice and Senior Nurses' Communication Patterns during the Transition to Practise Period: An Application of Roter Interaction Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. Vol 18, No 20, 1-11.

Chen, F.; Liu, Y. & Wang, X. 2021. Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*. Vol. 102, No 247, Article 104891, 1-7.

Dirks, J. 2021. Alternative Approaches to Mentoring. *Critical Care Nurse*. Vol. 41, No 1, 9-16.

Eungyung, K. & Eunha, C. 2022. Effect of Preceptors' Teaching Behavior on New Graduate Nurses' Intention to Stay: The Mediating Effect of Resilience and Organizational Socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol. 28, No 1, 57-66.

Fukada, M. 2018. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Tottori University Medical Press. Yonago Acta Medical*. Vol 61, No 1, 1-7. Viitattu 22.1.2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5871720/>

Giroto, L.; Enns S.; de Oliveira M.; Mayer F.; Perotta B.; Santos I. & Tempiski P. 2019. Preceptors' perception of their role as educators and professionals in a health system. *BMC Medical Education*. Vol. 19, No 203.

Hansen, W. 2021. The Perceptions of newly qualified nurses on the guidance by preceptors towards becoming experts in nursing. *Curationis*. Vol. 44, No 1.

Hardie, P.; Darley, A.; Redmond, C.; Lafferty, A. & Jarvis, S. 2021. Interpersonal and communication skills development in nursing preceptorship education and training programmes: a scoping review protocol [version 2; peer review: 3 approved]. *HRB Open Research*. Vol. 4, No 9, 1-16. Viitattu 28.2.2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7903201/pdf/hrbopenres-4-14417.pdf>

Helsingin Yliopiston Kirjasto n.d. Systemaattinen tiedonhaku: systemaattinen tiedonhaku. Viitattu 4.2.2022. <https://libraryguides.helsinki.fi/c.php?g=666918>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. ja Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hishinuma, Y.; Horiuchi, S. & Yanai, H. 2016. Development and assessment of the validity and reliability of a scale for measuring the mentoring competencies of Japanese clinical midwives: An exploratory quantitative research study. *Nurse Education Today*. Vol 41, 60-66.

Jarnulf, A.; Skytt, B.; Mårtensson, G. & Engström, M. 2019. District nurses experiences of precepting district nurse students at the postgraduate level. *Nurse Education in Practice*. Vol. 37, 75-80.

Jeong, H.W.; Ju, D.; Choi, M. L. & Suhyun, K. 2021. Development and Evaluation of a Preceptor Education Program Based on the One-Minute Preceptor Model: Participatory Action Research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 18, No 21, Article 11376.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kallio, T. 2006. Laadullinen review-tutkimus metodina ja yhteiskunnallinen lähestymistapa. *Hallinnon tutkimus*. Vol. 25, No 2, 18-28. Viitattu 20.1.2022. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99500>

Keva. 2020. Joka kolmas kuntatyöntekijä eläkkeelle kymmenen vuoden aikana. Viitattu 9.3.2022. [www.keva.fi](http://www.keva.fi) >Uutishuone > Uutiset ja artikkelit > Joka kolmas kuntatyöntekijä eläkkeelle kymmenen vuoden aikana.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

L'Ecuyer, K. 2019. Perceptions of nurse preceptors of students and new graduates with learning difficulties and their willingness to precept them in clinical practice (part 2). *Nurse education in practice*. Vol 34, 210-217.

Lee-Hsieh, J.; O'Brien, A.; Liu, C-Y.; Cheng, S-F.; Lee, Y-W. & Kao, Y-H. 2016. The development and validation of the Clinical Teaching Behavior Inventory: Nurse preceptors' and new graduate nurses' perceptions of precepting. *Nurse Education Today*. Vol. 38, 107-114.

Lehtikunnas, T. n.d. VSSHP:n organisaatio, strategia, arvot ja opetuksen tukirakenteet. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. Viitattu 16.3.2022.

[https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/PublishingImages/Sivut/default/VSSHP%20uudet%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4t%20ja%20sijaiset\\_perehdytystilaisuus\\_Hyh%20Lehtikunnas.pdf](https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/PublishingImages/Sivut/default/VSSHP%20uudet%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4t%20ja%20sijaiset_perehdytystilaisuus_Hyh%20Lehtikunnas.pdf)

Manojkumar, M.; Parameswari, M. & Hema, V.H. 2022. Clinical Competence in Nursing – an Essential Virtue. International Journal of Nursing Education. Vol. 14, No 1, 105-110.

Maryniak, K.; Markantes, T. & Murphy C. 2017. Enhancing the New Nurse Experience: Creation of a New Employee Training Unit. Nursing Economics. Vol. 35, No 6, 322-326

O’Keefe, R. & Auffermann, K. 2022. Exploring the effect of COVID-19 on graduate nurse education. Academic Medicine. Vol 97, No 3, 61-65.

Paavilainen, S.; Sibakov, P; Ervast, M. & Heikkilä, A. 2022. Hoitotyön toimintaohjeet näyttöön perustuvan hoitotyön tukena. Opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytys. Viitattu 16.3.2022.

[https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/N%C3%A4ytt%C3%B6n%20perustuvat%20hoitoty%C3%B6n%20toimintaohjeet\\_KHAt.pdf](https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/N%C3%A4ytt%C3%B6n%20perustuvat%20hoitoty%C3%B6n%20toimintaohjeet_KHAt.pdf)

Paczek, RS. & Alexandre, EM. 2019. Preceptory in nursing in a public health service. Journal of Nursing UFPE on line. Vol. 13.

Pekonen, A. 2022. Potilasturvallisuuden varmistaminen VSSHP:ssä. Opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden yhteisperehdytys. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. Viitattu 16.3.2022.

[https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/Potilasturvallisuuden%20varmistaminen\\_Pekonen%20Arja.pdf](https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/Potilasturvallisuuden%20varmistaminen_Pekonen%20Arja.pdf)

Perron, T.; Gascoyne, M.; Kallakavumkal, T.; Kelly, M. & Demagistris, N. 2020. Effectiveness of Nurse Residency Programs. Journal of Nursing Practice Applications & Reviews of Research. Vol. 10, No 1, 48-52.

Powers, K.; Pagel, J. & Herron, E. 2020. Nurse preceptors and new graduate success. American Nurse Today. Vol. 15, No 7, 11.

Robinson, C. 2022. Nurses as educators. Are nurse preceptors the new clinical instructors? MEDSURG Nursing. Vol. 31, No 1, 55-56.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? – Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 18.2.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Scheel L.; Bydam, J. & Peters M. 2021. Reflection as a learning strategy for the training of nurses in clinical practice setting: a scoping review. JBI Evidence Synthesis. Vol. 19, No 12, 3268-3300.

Sohlman, P. 2020. Kunta-alan ja valtion eläköitymisennuste 2020-2039. Keva. Viitattu 9.3.2022. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoitymisennuste-2020-2039.pdf>

Sykkö, H. 2021. Potilaan kohtaaminen ja eettiset kysymykset. Uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytys. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. Viitattu 16.3.2022. [https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/Potilaan%20kohtaaminen%20ja%20eettiset%20kysymykset\\_Sykk%C3%B6%20Hanna.pdf](https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/Potilaan%20kohtaaminen%20ja%20eettiset%20kysymykset_Sykk%C3%B6%20Hanna.pdf)

Tehy n.d. Perehdytys. Viitattu 22.2.2022. [www.tehy.fi](http://www.tehy.fi) > Perehdytys.

Teferra, AA. & Mengistu D. 2017. Knowledge and attitude towards nursing clinical preceptorship among Ethiopian nurse educators: an institution-based cross-sectional study. International Journal of Africa Nursing Sciences. Vol. 7, 82-88.

Turun ammattikorkeakoulu 2022. Viitattu 7.2.2022. [www.turkuamk.fi](http://www.turkuamk.fi) > Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiot > Avoin ja vastuullinen TKI > Laaja-alaista, ammattimaista ja innovatiivista kehitystyötä

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 16.1.2022. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Voutilainen, N.; Haapa, T & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoitajien perehdyttämisen osaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö. Vol 17, No 4, 3-13.

VSSHP 2022. Viitattu 16.3.2022. [www.vsshp.fi](http://www.vsshp.fi) > Ammattilaisille > Opiskelu ja harjoittelu > Perehdytys

VSSHP n.d. Infektioiden torjunta ja sairaalahygienia. Sairalahygienia- ja infektion torjuntayksikkö. Viitattu 16.3.2022.

<https://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Documents/Sairalahygienia%20ja%20infektioiden%20torjunta%20VSSHP%20SHYG.pdf>

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto n.d. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Viitattu 28.2.2022.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>



## Hakusanataulukko ja opinnäytetyöhön valitut julkaisut

Taulukko 2. Opinnäytetyössä käytettyjen julkaisujen hakusanat.

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	n=19
Cinahl	precept* AND nurs* AND graduate nurs*	full text, peer reviewed 2017-2022	41	5
	nurs* AND graduate nurs* AND residency	full text, peer reviewed 2019-2022	24	1
	precept* AND training AND nurs*	full text, 2017-2022	47	2
	precept* AND competenc* AND nurs*	full text, peer reviewed 2019-2022	21	1
	questionnaire or survey or scale or instrument AND precept* or mentor* AND nurs*	full text, peer reviewed, English, 2019-2022	77	1
	nursing competence	full text, 2019-2022	115	-
	precept* AND nurs* AND abilities or skills	full text, 2018-2022	40	1
Medic	precept* AND competenc* AND nurs*	koko teksti, 2019-2022	1	-
	Perehdytys AND sairaanhoitaja	koko teksti, asiasanojen synonyymit, 2019-2022	2	-
	Mentor* AND nurs*	koko teksti, asiasanojen synonyymit, 2019-2022	2	-
	Perehdyttäminen	koko teksti, asiasanojen synonyymit, 2019-2022	7	-
	Kompetenssi AND sairaanhoitaja	koko teksti, asiasanojen synonyymit, 2019-2022	13	-

(jatkuu)

Taulukko 2. (jatkuu)

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	n=19
PubMed	nurse AND new graduates AND precept	2019-2022	11	1
	nurs* AND preceptor AND precep*	free full text, 2018-2022	89	1
	precept* AND competenc* AND nurs*	free full text, 2019-2022	43	1
	nurs* AND precept* AND challenge	full text, 2017-2022	33	1
	nurs* AND succesful precep*	full free text, 2018-2022	12	1
	precept* AND skill* AND nurs*	full text, 2018-2022	37	1
	nurs* AND succesful precep*	full free text 2018-2022	12	1
	precept* AND nurs* AND knowledge AND postgraduate	full text, 2017-2022	3	-
Medline	precept* AND nurs* AND graduate nurs*	full text, 2019-2022	10	-
	precept* AND competenc*AND nurs*	full text, 2019-2022	187	-
	questionnaire OR survey OR scale OR instrument AND precept* OR mentor* AND nurs*	full text, 2019-2022	143	-
	Preception OR mentor* AND nurs*	full text, 2019-2022	138	-
	nurs* AND precept* AND challeng*	ovid full text, 2017- 2022	23	-
Google Scholar	perehdytysosaaminen AND sairaanhoitaja	2018-2022	3310*	1

\* käyty läpi ensimmäiset 30 julkaisua

Taulukko 3. Opinnäytetyön tuloksissa käytetyt julkaisut.

Tekijät ja julkaisun nimi (n=24)	Tarkoitus	Keskeiset tulokset
Aggar, C.; Bloomfield, J.; Thomas, TH. & Gordon, CJ. 2017. Australia's first transition to professional practice in primary care program for graduate registered nurses: a pilot study.	Selvittää pilottiohjelman avulla, saavuttavatko vastavalmistuneet sairaanhoitajat ammatillisen kompetenssin harjoittelemalla harjoittelun tapaisessa ympäristössä vuoden ajan ennen työhön siirtymistä. Pilotointi tapahtui Australian perusterveydenhuollossa.	Vastavalmistuneet olivat selvästi kompetentteja ensimmäisen vuoden jälkeen kliinisessä harjoittelussa. Vastavalmistuneet sekä perehdyttäjät pitivät ohjelmaa yleisesti positiivisena kokemuksena. Tärkeimmäksi ohjelman toimivuuden kannalta vaikutti vastavalmistuneen ja perehdyttäjän välinen vuorovaikutus.
Aparício, C. & Nicholson J. 2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses?	Selvittää, onko perehdyttämällä sekä ohjausohjelmilla vaikutusta vastavalmistuneiden työssä pysymiseen.	Perehdytys- ja ohjausohjelmat olivat tehokkaita menetelmiä pitää vastavalmistuneet työssä, lisäämään työtyytyväisyyttä, kehittämään taitoja sekä kompetenssia. Kuitenkin perehdyttäjät sekä vastavalmistuneet tarvitsevat molemmat enemmän tukea, jotta ohjelmat olisivat tehokkaampia.
Araújo J.; Vendruscolo, C.; Adamy, E.; Zanatta, L.; de Lima Trindade, L. & Khalaf, D. 2021. Strategies for changing the nursing preceptorship activity in Primary Health Care.	Tutkia erilaisia menetelmiä laadulliseen perehdytykseen, jotta hoitajien koulutuksia saataisiin parannettua.	Osallistujat kokivat, että perehdyttäjien sekä opettajien osallistuminen opettamiseen on merkittävässä roolissa. Perehdytysohjelmat edistäisivät opettamisen sekä käytännön työn lisääntymistä. Lisäksi perehdyttäjien pedagogisia taitoja ja perehdytyksen suunnittelemista tulisi lisätä.
Barret, R. 2020. Changing preceptorship to achieve better quality training and less attrition in newly qualified nurses.	Perehdyttäjien liian vähäinen koulutuksen saanti ja siten epäsovivan perehdyttäjän valitseminen perehdytettävälle on nykyisten perehdytysohjelmien ongelma.	Perehdytysohjelmat voitaisiin järjestää uudella tavalla niin, että perehdytettävän mahdollistettaisiin itse valita sopiva perehdyttäjä ennen varsinaisen perehdytysohjelman alkamista.
Cao, X.; Li, J. & Gong, S. 2021. The relationships of both transition shock, empathy, resilience and coping strategies with professional quality of life in newly graduated nurses.	Selvittää vastavalmistuneiden hoitajien ammatillisuuden tasoa, sekä tutkia siirtymävaiheen shokin, empatian, sietokyvyn sekä suorituskyvyn yhteyttä vastavalmistuneen elämänlaatuun.	Siirtymävaiheen shokki oli huomattava negatiivinen tekijä vastavalmistuneiden tuntemasta tyytyväisyydestä. Empatia, sietokyky sekä taidot suoriutua tehtävistä olivat positiivisia tekijöitä vastavalmistuneen kokemaan tyytyväisyyteen. Loppuun palamiseen ja traumaattiseen stressiin oli vaikuttanut positiivisesti siirtymävaiheen shokki sekä passiivinen suorittaminen, ja päinvastoin, empaattisuus oli näihin negatiivinen tekijä.

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

Tekijät ja julkaisun nimi (n=24)	Tarkoitus	Keskeiset tulokset
Chao, L-F.; Guo S-E.; Xiao, X.; Luo, Y-Y. & Wang, J. 2021. A Profile of Novice and Senior Nurses' Communication Patterns during the Transition to Practise Period: An Application of Roter Interaction Analysis.	Tarkoituksena selvittää vuorovaikutustapoja vastavalmistuneen ja kokeneemman sairaanhoitajan välillä.	Kokeneemmat hoitajat antavat paljon informaatiota sekä ohjeita ja neuvoja. Kuitenkin emotionaalista ja sosiaalista ilmausta oli vähän. Vastavalmistuneidenkin tuottivat informatiivista ja positiivista keskustelua. Vastavalmistuneiden kannustaminen kommunikoimaan enemmän, ja osallistuminen sosiaalisiin keskusteluihin helpottaa siirtymistä työhön.
Chen, F., Liu, Y. & Wang, X. 2021. Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study.	Kuvaillaan vastavalmistuneiden siirtymävaihehokkia ja millä asioilla perehdyttävät sairaanhoitajat voivat tukea vastavalmistuneita.	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kriittisen ajattelun osaamisessa on huomattu selkeää puutetta. Tällä hetkellä vastavalmistuneiden siirtymävaihehokin "hoitamiseen" on lähinnä käytössä tietoja ja taitoja lisäävää koulutusta. Hyvin suunniteltu ja strukturoitu perehdytysohjelma, jossa kerrotaan siirtymävaihehokista seniorihoitajille auttaa vastavalmistuneiden sopeutumisessa.
Dirks, J. 2021. Alternative Approaches to Mentoring.	Mentoroinnin lisääminen sekä mentorointiohjelmien kehittäminen hoitoalalla.	Kehittämällä mentorointiohjelmaa saadaan lisättyä töihin paluuta, kliinistä kehitystä sekä suunnitelmallisuutta. Vastavalmistuneet kokevat olonsa tuetuiksi sekä arvostetuiksi mentoroinnin avulla.
Eungyung, K. & Eunha, C. 2022. Effect of Preceptors' Teaching Behavior on New Graduate Nurses' Intention to Stay: The Mediating Effect of Resilience and Organizational Socialization.	Tarkoituksena tunnistaa perehdyttäjän opetusmenetelmien, sietokyvyn sekä organisaation sosiaalisoinnin vaikutuksia vastavalmistuneiden työhön jäämisessä.	Tutkimuksessa huomattiin perehdyttäjän opetuskäyttäytymisen, sietokyvyn sekä organisaation sosiaalisoinnin olevan vahvasti yhteydessä vastavalmistuneen työssä pysymiseen. Tuloksissa ei kuitenkaan ollut korrelaatiota perehdyttäjän opetusmenetelmien ja organisaation sosiaalisoinnin välillä.
Giroto, L.; Enns S.; de Oliveira M.; Mayer F.; Perotta B.; Santos I. & Tempki P. 2019. Preceptors' perception of their role as educators and professionals in a health system.	Perehdyttäjän näkökulma perehdyttämisestä ja heidän roolistaan.	Tutkimuksesta saatiin selville, että perehdyttäjät kokevat oppivansa perehdyttäviltään paljon. Heidän mielestään perehdyttämiseen käytetään paljon oppimismenetelmiä kouluttaessa hoitotyöntekijöitä. He kokivat roolinsa malleina, tuutoreina, johtajina, valvojina sekä mentoreina.

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

Tekijät ja julkaisun nimi (n=24)	Tarkoitus	Keskeiset tulokset
Hansen, W. 2021. The perceptions of newly qualified nurses on the guidance by preceptors towards becoming experts in nursing.	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmia ohjauksesta, mitä ovat saaneet perehdyttäjiltään.	Tutkimuksen vastaajista suurin osa kokivat perehdytyksen positiiviseksi. He kokivat, että perehdyttäjien kanssa tiedot, ammatillisuus sekä osallistuminen tiimityöskentelyyn onnistui hyvin. Tuloksien pohjalta suurin osa suosittelee perehdytysohjelmaa.
Hardie, P.; Darley, A.; Redmond, C.; Lafferty, A. & Jarvis, S. 2021. Interpersonal and communication skills development in nursing preceptorship education and training programmes: a scoping review protocol (version 2).	Haluttiin selvittää, millä opetusmenetelmillä voitaisiin kannustaa ja kehittää vuorovaikutustaitoja mahdollistamaan positiivisen ihmissuhteen perehdyttäjien, sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä potilaan välille.	Tutkimuksessa haluttiin tuoda esille, miten voidaan kehittää ihmissuhdetaitoja ja vuorovaikutustaitoja kouluttaessa perehdyttäjiä. Tulosten toivotaan antavan kouluttajille nykyisissä koulutusohjelmissa kehittää ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja perehdytyksen harjoittamisessa.
Hishinuma, Y.; Horiuchi, S. & Yanai, H. 2016. Development and assessment of the validity and reliability of a scale for measuring the mentoring competencies of Japanese clinical midwives: An exploratory quantitative research study.	Tarkoituksena tuottaa mittari, jolla voidaan selvittää perehdyttämisaamista kätilöillä (MCCM-mittari).	Tutkimuksessa tuotettiin MCCM-mittari, joka mittaa kätilöiden/sairaanhoitajien perehdyttämisaamista ammatillisen osaamisen, persoonallisuuden piirteiden ja opetusosaamisen osa-alueilla.

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

Tekijät ja julkaisun nimi (n=24)	Tarkoitus	Keskeiset tulokset
Jarnulf, A.; Skytt, B.; Mårtensson, G. & Engström, M. 2019. District nurses experiences of precepting district nurse students at the postgraduate level.	Perehdyttäjiksi kouluttautuneiden sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttää uusia perehdytykseen kouluttautuvia sairaanhoitajia.	Kokemukset vaihtelivat. Kuitenkin yleisenä tuloksena saatiin, että perehdyttämisessä tulisi kiinnittää enemmän huomiota refleктоivaan oppimiseen. Perehdyttäjiksi kouluttautuvat sairaanhoitajat omaavat jo tietopohjaa, taitoja ja kapasiteettia oppia. Refleктоivalla menetelmällä he voivat syventää tietojaan ja taitojaan.
Jeong, H.W.; Ju, D.; Choi, M. L. & Suhyun, K. 2021. Development and Evaluation of a Preceptor Education Program Based on the One-Minute Preceptor Model: Participatory Action Research.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää perehdytysohjelmaa ja varmistaa sen toimeksipanoa. Perehdytysohjelman tarkoituksen on parantaa kliinisten hoitajien perehdyttäjien kompetensseja.	Vastauksia kerättiin perehdyttäjiltä kyselylomakkeella. Perehdyttäjien kokemukset olivat yhteydessä kompetenssien kehittymiseen, kuten näyttöön perustuvaan harjoitteluun, laadukkaaseen palautteen antoon ja itsereflektion. Kehitetty ohjelma kehitti tehokkaasti hoitajien kompetenssia.
Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.	Kirja käsittelee erilaisia henkilöstötyöhön liittyviä asioita.	Kirjassa esitellään näkemyksiä siitä, miten työpaikan eri tahot voivat tehdä henkilöstöasioiden hoitamisessa tuloksellista yhteistyötä. Kirjassa on myös ohjeistusta perehdyttämisen yleisistä ohjeista, joita työpaikalla voi olla hyvä ottaa huomioon.
L'Ecuyer, K. 2019. Perceptions of nurse preceptors of students and new graduates with learning difficulties and their willingness to precept them in clinical practice (part 2).	Tarkastellaan perehdyttäjien näkökulmaa hoitajaopiskelijoiden ja vastavalmistuneiden kanssa, joilla on oppimisvaikeuksia.	Perehdyttäjät kokivat, etteivät olleet tarpeeksi valmistautuneita ja itsevarmoja kohdatessaan opiskelijan tai vastavalmistuneen, kenellä on oppimisvaikeuksia. He kenellä oli kokemusta oppimisvaikeuksista, olivat valmistautuneempia, mutta he odottivat opiskelijan tai vastavalmistuneen tekevän töitä reippaammin, omaavan strategian oppimisen kannalta sekä ottavan omasta oppimisesta vastuun ja kysyvän apua silloin kun sitä tarvitsevat.
Lee-Hsieh, J.; O'Brien, A.; Liu, C-Y.; Cheng, S-F.; Lee, Y-W. & Kao, Y-H. 2016. The development and validation of the Clinical Teaching Behavior Inventory (CTBI-23): Nurse preceptors' and new graduate nurses' perceptions of precepting.	Tarkoituksena selvittää sekä perehdyttäjän että perehdyttäjän näkökulmia opettamisesta kliinisessä ympäristössä. Tämän pohjalta luotiin mittari.	Haastattelujen perusteella saatiin luotua mittari, joka sisälsi 23 eri aiheita, jotka kuuluivat kuuteen pääteemaan. Mittaria voidaan käyttää kehittämään perehdyttäjiohjelmaa, huomioimalla perehdyttäjien heikkouksia sekä vahvuuksia. Mittaria voidaan käyttää myös vastavalmistuneiden hoitajien palautteenantoon perehdyttäjistä.

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

Tekijät ja julkaisun nimi (n=24)	Tarkoitus	Keskeiset tulokset
Maryniak, K; Markantes T. & Murphy C. 2017. Enhancing the New Nurse Experience: Creation of a New Employee Training Unit.	Selvittää, mitä vastavalmistuneet hoitajat kaipaavat perehdytykseltä. Millaiset ovat parhaat harjoittelupaikat opettamiseen, ja kuinka perehdytystä voidaan kehittää.	Vastavalmistuneet tarvitsevat tukea, jotta voivat kehittää osaamistaan, ja siten se vähentää työstä lähtemistä. Hoitoalan päättäjät ovat huomanneet työhön jäämisen vähentyneen vastavalmistuneiden keskuudessa, potilastyytyväisyyden heikkenemisen sekä hoitoalan harjoittelussa lisääntyneitä ongelmia. Uuden työntekijän perehdytys- ja mentorointiohjelma otettiin käyttöön, jonka huomattiin vuoden kokeilun jälkeen lisäävän vastavalmistuneiden työhön jäämistä sekä potilastyytyväisyyttä.
Paczek, RS. & Alexandre, EM. 2019. Preceptory in nursing in a public health service.	Sairaanhoidon perehdyttäjien kokemuksia vastavalmistuneiden perehdytysohjelmasta.	Perehdytysohjelma tukee ammatillista opetusta, oppimista, osaamisen ja taitojen kehittymistä sekä mahdollisuutta jakaa kokemusta perehdytyksestä.
Perron, T.; Gascoyne, M.; Kallakavumkal, T.; Kelly, M. & Demagistris, N. 2020. Effectiveness of Nurse Residency Programs.	Perehdytysohjelmien tehokkuuden mittaaminen työtyytyväisyyden sekä työsuoritusten, ja työssä pysymisen näkökulmasta.	Tutkimus osoitti, että perehdytysohjelmat lisäävät työssä pysymistä ensimmäisen vuoden aikana työhön palkkaamisesta. Selvisi myös, että työhyvinvointi sekä päätöksentekokyky klinisessä työssä kehittyi perehdytysohjelman avulla.
Scheel L.; Bydam, J. & Peters M. 2021. Reflection as a learning strategy for the training of nurses in clinical practice setting: a scoping review.	Tarkasteltiin, millaisia eri reflektointimenetelmiä käytetään sairaanhoitajien opetuksessa kliinisessä ympäristössä.	Suurimmassa osassa tutkituista kohteista reflektiomenetelmänä käytettiin erilaisia kysymyksiä, kuten suoria tai avoimia sekä reflektoivaa keskustelua. Erilaisia luentoja ja työpajoja käytettiin reflektointiin. Missään tutkituissa kohteissa ei ollut toisiinsa verrattuna samanlaisia menetelmiä ja lähestymistapoja.
Teferra AA. & Mengistu D. 2017. Knowledge and attitude towards nursing clinical preceptorship among Ethiopian nurse educators: an institution-based cross-sectional study.	Arvioitiin perehdyttäjien tietoja sekä asenteita perehdyttämistä kohtaan.	Selvisi, että alle puolet perehdyttäjistä tiesivät, mitkä ovat kliinisen perehdyttämisen tärkeimmät ominaisuudet. Kuitenkin suurimmalla osalla vastanneista oli positiivinen asenne perehdyttämistä kohtaan. Parempi ymmärrys perehdyttämisestä oli vastanneista heillä, keillä oli maisterin tutkinto ja enemmän kuin neljä vuotta opettamisen kokemusta.
Voutilainen, N.; Haapa, T & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoitajien perehdyttämisaamien ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus.	Kuvata perehdyttäjinä olevien sairaanhoitajien perehdyttämisaamista uusien työntekijöiden perehdyttämässä. Myös erilaisia mittareita, joita käytetään perehdyttämisaamisen mittaamisessa.	Perehdyttämisaamiseen vaikuttavat perehdyttäjän persoonalliset, ammatilliset sekä henkilökohtaiset piirteet. Perehdyttäjäkoulutuksella on myös merkitystä perehdyttämisaamiseen. Löydettiin myös kuusi kansainvälistä mittaria. Näissä mittareissa oli eroavaisuuksia.

## Pilottikyselyn saatekirje

Pilottikysely perehdytyksestä

Hei arvoisat kanssaopiskelijat sekä opinnäytetyön ohjaaja!

Teemme opinnäytetyötä sairaanhoitajien tiedoista ja taidoista liittyen vastavalmistuneen kollegan perehdyttämiseen. Nyt sinulla on mahdollisuus päästä kyselyn pilottiryhmässä testaamaan opinnäytetyön tuloksena syntynyttä kyselylomaketta.

Pilotoinnin eli esitestauksen tarkoituksena on testata lomakkeen käytännön toimivuutta ja selkeyttä ennen varsinaista kyselyn toteuttamista. Pilotoinnin tuloksia tullaan käyttämään ainoastaan opinnäytetyössä kyselylomakkeen sisällön tai ulkoasun parantamiseksi.

Kysely on täysin anonyymi, joten yksittäistä vastaajaa ei pysty tunnistamaan vastausten perusteella. Kyselyn vastaamiseen kuluu arviolta aikaa n. 10–15 minuuttia.

Vastauksesi on meille hyvin tärkeä opinnäytetyöprosessimme onnistumisen kannalta. Kiitämme jo etukäteen vastauksista! Kyselyn linkki on auki kaksi viikkoa ja sulkeutuu 11.4.2022 kello 23.59.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/C15A7675471EFDA1>


Jos sinulle herää kysymyksiä aiheesta tai esimerkiksi linkin kanssa tulee ongelmia, voitte olla yhteydessä meihin sähköpostitse, joka on muotoa [etunimi.sukunimi@edu.turkuamk.fi](mailto:etunimi.sukunimi@edu.turkuamk.fi).

Ystävällisin terveisin kyselyn tekijät Sara Leino, Katri Kemppainen, Katja Kyytsönen ja Veera Järvelä



# Pilotin kyselylomake

## Kysely perehdyttämisestä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn koskien perehdyttämistä!  
Kysely on täysin anonyymi, joten sinua ei pysty tunnistamaan antamiesi vastausvaihtoehtojen perusteella.

Vastausvaihtoehdoista pystyt valitsemaan yleensä vain yhden vaihtoehdon. Jos tästä poiketaan, siitä ohjeistetaan erikseen kyseisen kysymyksen kohdalla.

HUOM. pilottiin osallistujat!

Ei haittaa, vaikka et välttämättä osaisi oman kokemuksesi perusteella vastata kaikkiin kysymyksiin kyselylomakkeen alkuosassa. Valitse silti jokin vastausvaihtoehto, jotta saamme tietää, että kysymyksen vastaaminen lomakkeella kuitenkin onnistuu.

**1. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta sairaanhoitajan ammatista? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 1-2, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

- 0-2 vuotta
- 2-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

**2. Oletko perehdyttänyt aiemmin? (Hirsjärvi ym. 2007, 190-193; Hirsjärvi & Hurme 2008, 37.) \***

- Kyllä
- En

**3. Entä oletko perehdyttänyt vastavalmistunutta sairaanhoitajaa? (Paczek & Alexander 2019, 4; Chen ym. 2021, 2.) \***

- Kyllä
- En

**4. Onko yksikkösi perehdytysuunnitelma sinulle tuttu? (Voutilainen ym. 2019, 11.) \***

- Kyllä
- Ei
- Yksikölläni ei ole perehdytysuunnitelmaa

**5. Tiedätkö mitä tarkoittaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan siirtymävaiheen shokki (engl. "transition shock")? (Chen ym. 2021, 1.) \***

- Kyllä
- En
- Olen kuullut, mutten täysin tiedä mitä se tarkoittaa

**6. Oletko saanut koulutusta perehdyttämiseen? (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020; Dirks 2021, 13.) \***

- Kyllä
- En

**7. Onko sinulla taustalla koulutuksia opettamiskeinoista? (Teferra & Mengistu 2017, 87; Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Eungyung & Eunha 2022, 57.) \***

- Kyllä
- Ei

**8. Koetko osaavasi antaa perehdyttävälle aikaa miettiä ja oppia itse, tarjoamatta heti valmiita vastauksia tai toimintatapoja? (Dirks 2021, 14.) \***

- Kyllä
- En

**9. Koetko osaavasi antaa perehdytettävälle lisää vastuuta työstä osaamisen kehittyessä perehdytysjakson aikana? (Jarnulf ym. 2019, 79.) \***

- Kyllä  
 En

**10. Koetko osaavasi perustella perehdytettävälle, miksi ohjaat häntä toimimaan tietyllä tavalla? (Aggar ym. 2017, 8; Teferra & Mengistu 2017, 85; Giroto ym 2019, 6.) \***

- Kyllä  
 En

**11. Millaiseksi koet hyvän tai tehokkaan perehdytyksen? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019, 6; Hansen 2021, 3; Scheel ym. 2021, 3269.)**

**Tämä on avoin kysymys, voit kirjoittaa tekstikenttään vastauksesi. \***

---

---

---

---

---

**12. Saatto tulevastä perehdytettävästä tarpeeksi taustatietoja antaaksesi mahdollisimman yksilöllistä perehdytystä (esimerkiksi tietoa koulutustaustasta tai aiemmasta työkokemuksesta)? (Giroto ym. 2019; Jarnulf ym. 2019, 78-79; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 3.) \***

- Kyllä  
 En koe saavani riittävästi tietoa  
 En saa lainkaan tietoa

**13. Koetko että työpaikallasi tarpeeksi henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä? (Teferra & Mengistu 2017, 85; Barrett 2020; Dirks 2021, 13.) \***

- Kyllä

En

**14. Onko perehdyttämislle varattu mielestäsi tarpeeksi aikaa? (Giroto ym. 2019, 6-7; Barrett 2020; Dirks 2021, 14.) \***

Kyllä

Ei

**15. Tuleeko sinun perehdyttämisen lisäksi samanaikaisesti suoriutua myös tavanomaisista työtehtävistäsi? (Barrett 2020; Jeong ym. 2021.) \***

Kyllä

Ei

**16. Koetko perehdyttämisen lisäävän työstä kokemaasi stressiä? (Barrett 2020; Jeong ym. 2021.) \***

Kyllä

En

**17. Koetko saavasi tukea työyhteisöltäsi perehdyttämisen aikana? (Giroto ym. 2019, 6-7; Dirks 2021, 13.) \***

Kyllä

En

Saan tukea, mutten koe sitä riittäväksi

**18. Mitä kaipaisit hyvän perehdytyksen tueksi? (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020.)**

**Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon. \***

Koulutusta perehdyttämiseen

- Mahdollisuutta tutustua perehdyttävään ennalta
- Riittävästi aikaa perehdyttää
- Mahdollisuuden keventää työkuormaa perehdytyksen aikana
- Perehdyttäjien motivaation huomiointi perehdyttämiseen

**19. Koetko työpaikallasi vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdyttämisjakson olevan tarpeeksi pitkä? (Perron ym. 2020.) \***

- Sopivan pitkä
- Liian lyhyt
- Liian pitkä

**20. Pystytkö pitämään tietojasi ja taitojasi hoitotyöstä ajan tasalla esimerkiksi osallistumalla (työnantajan järjestämiin) koulutuksiin? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021,3; Hardie 2021, 4; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

- Pystyn pitämään yllä sekä tietoja, että taitoja
- En pysty riittävästi pitämään yllä tietoja enkä taitoja
- Pystyn ylläpitämään vain tietoa
- Pystyn ylläpitämään vain taitoja

**21. Onko yksikössäsi perehdyttäjää mahdollista vaihtaa kesken perehdytysjakson, esimerkiksi jos perehdyttäjän ja perehtyjän välinen vuorovaikutussuhde ei ole toimiva? (Eungyung & Eunha 2022, 63.) \***

- Kyllä
- Ei

**22. Pyydätkö palautetta itsestäsi perehdyttäjänä? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

Kyllä

En

**23. Koetko omaavasi tarpeeksi tietoa työstäsi perehdyttääksesi uuden työntekijän siihen? (Teferra & Mengistu 2017, 84; Giroto ym. 2019; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

Kyllä

En

**24. Koetko olosi itsevarmaksi perehdyttäessäsi uutta työntekijää? (Teferra & Meningstu 2017, 83; Jarnulf ym. 2019, 78.) \***

Kyllä

En

**25. Koetko olevasi hyvä perehdyttäjä? (Aggar ym. 2017, 9; Barrett 2020.) \***

Kyllä

En

**26. Oletko kiinnostunut perehdyttämään uusia työntekijöitä? (Giroto ym. 2019; Hansen 2021, 3; Hardie ym. 2021, 3.) \***

Kyllä

En

Toisinaan

**27. Koetko olevasi hyvä antamaan palautetta? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

Kyllä

En

**28. Entä koetko olevasi hyvä vastaanottamaan palautetta? (Teferra & Mengistu 2017, 86; Giroto ym. 2019, 6; Barrett 2020, 708; Chen ym. 2021, 2; Hansen 2021, 7; Eungyung & Eunha 2022, 58.) \***

Kyllä

En

**29. Onko sinulla mielestäsi hyvät vuorovaikutustaidot? (Barrett 2020; Dirks 2021, 13.) \***

Kyllä

Ei

**30. Koetko olevasi persoonaltasi kärsivällinen ja kannustava? (Aggar ym. 2017, 8; Hansen 2021, 1-2, 7.) \***

Kyllä

En

**31. Koetko olevasi perehdyttävän näkökulmasta helposti lähestyttävä? (Aggar ym. 2017, 8; Giroto ym. 2019, 6.) \***

Kyllä

En

Seuraavat kysymykset koskevat kyselylomakkeen selkeyttä ja toimivuutta pilotoinnissa. Lopuksi on jätetty tilaa kommentoida kyselyä vapaamuotoisesti.

**32. Olivatko lomakkeen kysymykset mielestäsi selkeitä ja ymmärrettäviä? \***

Kyllä

Ei

**33. Oliko kyselyn ulkoasu mielestäsi selkeä? \***

Kyllä

Ei

**34. Oliko kysymysten järjestys mielestäsi selkeä? \***

Kyllä

Ei

**35. Kuinka kauan kyselylomakkeen täyttämiseen kului aikaa? \***

Alle 10 minuuttia

10-20 minuuttia

Yli 20 minuuttia

**36. Halutessasi voit vielä vapaasti kommentoida kyselylomaketta tai sen sisältöä.**

**Tähän vastaaminen ei ole pakollista, joten halutessasi voit siirtyä suoraan lähettämään kyselyn vastaukset.**

---

---


---

---



# Viimeistelty kyselylomake

## Kysely perehdyttämisestä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn koskien perehdyttämistä!  
Kysely on täysin anonyymi, joten sinua ei pysty tunnistamaan antamiesi vastausvaihtoehtojen perusteella.

Vastausvaihtoehdoista pystyt valitsemaan yleensä vain yhden vaihtoehdon. Jos tästä poiketaan, siitä ohjeistetaan erikseen kyseisen kysymyksen kohdalla.

### 1. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta sairaanhoitajan ammatista? \*

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

### 2. Oletko perehdyttänyt aiemmin? \*

- Kyllä
- En

### 3. Entä oletko perehdyttänyt vastavalmistunutta sairaanhoitajaa? \*

- Kyllä
- En

### 4. Onko yksikkösi perehdytysuunnitelma sinulle tuttu? \*

- Kyllä
- Ei
- Yksikölläni ei ole perehdytysuunnitelmaa

**5. Tiedätkö mitä tarkoittaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan siirtymävaiheen shokki (engl. ”transition shock”)? \***

- Kyllä
- En
- Olen kuullut, mutten täysin tiedä mitä se tarkoittaa

**6. Oletko saanut koulutusta perehdyttämiseen? \***

- Kyllä
- En

**7. Onko sinulla taustalla koulutusta opettamiskeinoista? \***

- Kyllä
- Ei

**8. Koetko osaavasi antaa perehdytettävälle aikaa miettiä ja oppia itse, tarjoamatta heti valmiita vastauksia tai toimintatapoja? \***

- Kyllä
- En

**9. Koetko osaavasi antaa perehdytettävälle lisää vastuuta työstä osaamisen kehittyessä perehdytysjakson aikana? \***

- Kyllä
- En

**10. Koetko osaavasi perustella perehdytettävälle, miksi ohjaat häntä toimimaan tietyllä tavalla? \***

- Kyllä

En

**11. Saatko tulevasta perehdyttävästä riittävästi taustatietoja antaaksesi mahdollisimman yksilöllistä perehdytystä (esimerkiksi tietoa koulutustaustasta tai aiemmasta työkokemuksesta)? \***

- Kyllä  
 En saa riittävästi tietoa  
 En saa lainkaan tietoa

**12. Onko työpaikallasi tarpeeksi henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä? \***

- Kyllä  
 Ei

**13. Onko perehdyttämiseen varattu mielestäsi tarpeeksi aikaa? \***

- Kyllä  
 Ei

**14. Tuleeko sinun perehdyttämisen lisäksi samanaikaisesti suoritua myös tavanomaisia työtehtäviäsi? \***

- Kyllä  
 Ei

**15. Koetko perehdyttämisen lisäävän työstä kokemaasi stressiä? \***

- Kyllä  
 En

**16. Koetko saavasi tukea työyhteisöltäsi perehdyttämisen aikana? \***

- Kyllä
- En
- Saan tukea, mutten koe sitä riittäväksi

**17. Mitä kaipaisit hyvän perehdytyksen tueksi?**

**Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon. \***

- Koulutusta perehdyttämiseen
- Mahdollisuutta tutustua perehdytettävään ennalta
- Riittävästi aikaa perehdyttää
- Mahdollisuuden keventää työkuormaa perehdytyksen aikana
- Jotain muuta,  
mitä? \_\_\_\_\_

**18. Koetko työpaikallasi vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytysjakson olevan tarpeeksi pitkä? \***

- Tarpeeksi pitkä
- Liian lyhyt
- Liian pitkä

**19. Koetko omaavasi tarpeeksi tietoa työstäsi perehdyttääksesi uuden työntekijän siihen? \***

- Kyllä
- En

**20. Pystytkö pitämään tietojasi ja taitojasi hoitotyöstä ajan tasalla esimerkiksi osallistumalla koulutuksiin? \***

- Pystyn pitämään yllä sekä tietoja, että taitoja
- En pysty riittävästi pitämään yllä tietoja enkä taitoja
- Pystyn ylläpitämään vain tietoa
- Pystyn ylläpitämään vain taitoja

**21. Onko yksikössäsi perehdyttäjää mahdollista vaihtaa kesken perehdytysjakson, esimerkiksi jos perehdyttäjän ja perehtyjän välinen vuorovaikutussuhde ei ole toimiva? \***

- Kyllä
- Ei

**22. Pyydätkö palautetta itsestäsi perehdyttäjänä? \***

- Kyllä
- En

**23. Koetko olosi itsevarmaksi perehdyttäessäsi uutta työntekijää? \***

- Kyllä
- En

**24. Koetko olevasi hyvä perehdyttäjä? \***

- Kyllä
- En

**25. Oletko kiinnostunut perehdyttämään uusia työntekijöitä? \***

- Kyllä
- En
- Toisinaan

**26. Koetko olevasi hyvä antamaan palautetta? \***

- Kyllä
- En

**27. Entä koetko olevasi hyvä vastaanottamaan palautetta? \***

- Kyllä
- En

**28. Onko sinulla mielestäsi hyvät vuorovaikutustaidot? \***

- Kyllä
- Ei

**29. Valitse ne ominaisuudet, jotka kuvaavat sinua.**

**Tämä on monivalintakysymys, voit halutessasi valita useita vaihtoehtoja.**

- Kärsivällinen
- Kannustava
- Helposti lähestyttävä
- Empaattinen